INSTITUT
für Vorsorge und Finanzplanung

Studie zur gesetzlichen Reform der betrieblichen Altersversorgung

im Auftrag von

FIL Investment Services GmbH

Institut für Vorsorge und Finanzplanung GmbH
Auf der Haide 1
92665 Altenstadt / WN

Autoren:

Prof. Dr. Thomas Dommermuth, Steuerberater
Thomas Schiller, Steuerberater
Axel H. Meder, Diplom-Mathematiker

INSTITUT
für Vorsorge und Finanzplanung

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis 1

Abkürzungsverzeichnis 9

Abbildungsverzeichnis 11

Tabellenverzeichnis 12

Management Summary 17

A. Einführung und Ziel der Studie 34

I. Ziel der Studie und Gang der Untersuchung 34

II. Definition des Begriffs Altersvorsorge 36

III. Die Bedeutung der Altersvorsorge in einer modernen Industriegesellschaft 37

1. Der Bedarf an Altersvorsorge im Verhältnis zum verfügbaren Einkommen vor Rentenbeginn 38

2. Das umlagefinanzierte System der gesetzlichen Rente stößt an seine Grenzen 40

3. Flankierung der umlagefinanzierten Renten 48

4. Die Bedeutung der staatlich geförderten Altersvorsorge 49

IV. Eigeninitiative bei der Altersvorsorge – zwar bekannt aber zu wenig genutzt. 53

1. Was ist staatlich geförderte Altersvorsorge? 53

2. Statistische Entwicklung der staatlich geförderten Altersvorsorge 54

3. Volumen der staatlichen Förderung 55

3.1. Private Vorsorge 55

3.2. Betriebliche Altersversorgung (bAV) 58

4. Unbefriedigende Entwicklung bei der staatlich geförderten Eigenvorsorge 61

5. Reformdebatte 62

B. Bedeutung der bAV im Gesamtkonzept der drei Säulen 67

I. Die bAV liegt gegenwärtig auf dem dritten und letzten Platz der drei Säulen 67

II. Soll: Warum sollte Platz zwei das Ziel sein und was fehlt bis dahin? 67

1. Persönliche Ebene der bAV-Debatte: Schließung der Lücke durch kollektive Maßnahmen 68

2. Volkswirtschaftliche Ebene der bAV-Debatte: Was leistet die bAV für Deutschland? 69

III. Ist: bAV-Statistik 69
1. Nach Durchführungswegen 70
2. Nach Finanzierungsformen 71
3. Nach Branchen 71
4. Nach Unternehmensgröße 72
5. Fazit 73
C. Qualitativer Reformteil 74
I. Aktuelle bAV bei Großunternehmen im Vergleich zu kleinen und mittelständischen Unternehmen 74
II. Warum blieb die bAV hinter den Erwartungen zurück? 80
1. Berichterstattung der Medien 81
2. Zinsniveau 83
3. Komplexität der bAV 84
III. Zu reformierende Rahmenbedingungen 85
1. Beseitigung bzw. Reduzierung des Problems der KV/PV-Beiträge 86
2. Kürzung der gesetzlichen Rente 90
3. Asymmetrische Partizipation der Arbeitnehmer bei Sozialversicherungsbeiträgen 90
4. Komplexitätsabbau in der Beratung 91
5. Lösungen des Problems der Pensionsrückstellungen 91
6. Reduzierung der Probleme bei Arbeitgeberwechsel (verbesserte Portabilität) 93
7. Beseitigung der Anrechnung der bAV auf die Grundsicherung 96
8. Starke Eindämmung der „Kriminalisierung“ der bAV bei GGF von Kapitalgesellschaften 99
IV. Wie wurden Attraktivität und Verbreitung der bAV in anderen europäischen Ländern erhöht? 100
1. Niederlande 101
2. Schweden 102
3. Großbritannien 103
4. Norwegen 104

5. Fazit 105

V. Push Strategien an Stelle oder zur Flankierung der Steigerung der Attraktivität der bAV 105

VI. Wie sollte eine reformierte bAV aussehen? 107

1. Gesetzlich festgelegtes Opting-Out bei Entgeltumwandlung 108

1.1 Einführung 108

1.2 Volumen des Opt-Out 109

1.3 Ausgestaltung eines Opt-Out 112

2. Neue Regelungen zu: 113

2.1. Direktzusagen mit Lebenszyklusfonds 113

2.2. Beitragszusage ohne Haftung des Arbeitgebers auf Mindestleistung 115

2.3. Arbeitszeitkonten 115

2.4. Entgeltumwandlung von Tantiemen 116

2.5. Entgeltumwandlung von Abfindungen 117

3. Verbesserte Rahmenbedingungen 118

D. Individuelle Analyse der bAV aus Sicht einzelner Arbeitgeber und Arbeitnehmer 119

I. Charakterisierung der Rahmenbedingungen des bisherigen Modells der bAV 119

1. Keine Opting-Out-Regelung in der gegenwärtig geltenden bAV 120

2. Finanzierung der bAV nach lex lata 122

3. Fazit 127

II. Quantitative Analyse bestehender bAV und Erarbeitung des Reformbedarfs 128

1. Konsequenzen der bAV für den Arbeitgeber in Anwartschafts- und Leistungsphase 132

1.1 Konsequenzen aus dem Bereich des Arbeitsrechts in Anwartschafts- und Leistungsphase 132

1.1.1 Verwaltungskosten beim Arbeitgeber 133

1.1.1.1 Einführende Darstellung 133

1.1.1.2 Höhe der in die Berechnungen integrierten Verwaltungskosten 135

1.1.1.3 Einbeziehung der Steuer 136

1.1.1.4 Rahmenbedingungen für die weiteren Berechnungen 137

1.1.1.5 Belastung des Arbeitgebers durch Verwaltungskosten der bAV – Darstellung der Barwerte 139

1.1.2 PSV-Beiträge 144

1.1.2.1 Grundlagen und Rahmenbedingungen 144

1.1.2.2 Belastung des Arbeitgebers durch PSV-Beiträge – Darstellung der Barwerte 148

1.1.3 Anpassungen laufender Leistungen gem. § 16 BetrAVG. 152

1.1.4 Fazit in Bezug auf die Konsequenzen aus dem Bereich des Arbeitsrechts 153

1.2 Konsequenzen aus dem Bereich des Handelsrechts in Anwartschafts- und Leistungsphase 156

1.3 Konsequenzen aus dem Bereich des Steuerrechts in Anwartschafts- und Leistungsphase 159

1.3.1 Gang der Untersuchung 159

1.3.2 Bewertungs- bzw. Vergleichsmaßstab 159

1.3.3 Relevante Steuersätze 161

1.3.3.1 Der Einfluss der Rechtsform und der einzelnen Steuerarten 162

1.3.3.2 Der Einfluss der Tätigkeit des Unternehmens 167

1.3.3.3 Der Einfluss der Einkommenshöhe 168

1.3.3.4 Der Einfluss des gewerbesteuerlichen Hebesatzes 169

1.3.3.5 Der Einfluss von Wahlrechten 169

1.3.4 Darstellung der Steuerwirkungen von Direktzusagen 170

1.3.4.1 Einführung 170

1.3.4.2 Steuerliche Konsequenzen einer Direktzusage 171

1.3.4.2.1 Direktzusage mit leistungskongruenter Rückdeckungsversicherung 171

1.3.4.2.1.1 Alter des Arbeitnehmers zum 1.1.2016: 50 Jahre 173

1.3.4.2.1.2 Alter des Arbeitnehmers zum 1.1.2016: 40 Jahre 176

1.3.4.2.1.3 Alter des Arbeitnehmers zum 1.1.2016: 30 Jahre 177

1.3.4.2.1.4 Einschluss einer Invaliditäts- oder Hinterbliebenenleistung mit entsprechender leistungskongruenter Rückdeckungsversicherung 177

1.3.4.2.1.5 Fazit zur Direktzusage mit leistungskongruenter Rückdeckungsversicherung 178

1.3.4.2.1.6 Exkurs: Denkbare Gesetzesänderungen und ihre Konsequenzen 181

1.3.4.2.2 Direktzusage mit Rückdeckung durch Aktienfonds 183

1.3.4.2.2.1 Einführung in die Thematik 183

1.3.4.2.2.2 Analyse der Rückdeckung mittels Aktienfonds 189

1.3.4.2.2.2.1 Aktienfonds mit „versicherungsförmiger“ Rendite 191

1.3.4.2.2.2.2 Aktienfonds mit höherer Rendite als der „versicherungsförmigen“ 193

1.3.4.2.3 Direktzusage mit Rückdeckung durch Lebenszyklusfonds 195

1.3.4.3 Erweiterung des Entgeltumwandlungsvolumens bei Direktzusagen und Unterstützungskassenzusagen 196

1.3.5 Fazit bzgl. der durch die bAV auf Arbeitgeberseite verursachten Kosten bei monatlicher Entgeltumwandlung 198

1.4 Konsequenzen aus dem Bereich des Sozialversicherungsrechts in Anwartschafts- und Leistungsphase 201

1.4.1 Rechtliche Grundlagen und steuerliche Wirkungen 201

1.4.2 Analyse der sozialversicherungsrechtlichen Wirkungen beim Arbeitgeber 204

1.4.3 Die sozialversicherungsrechtlichen Wirkungen beim Arbeitgeber als Gegenfinanzierung seiner Kosten 206

1.5 Fazit zu den Konsequenzen der bAV für den Arbeitgeber 209

2. Konsequenzen der bAV für den Arbeitnehmer in Anwartschafts- und Leistungsphase 213

2.1 Qualitative Konsequenzen der bAV für den Arbeitnehmer 213

2.2 Quantitative Konsequenzen der bAV für den Arbeitnehmer 219

2.2.1 Ziel und Gang der Untersuchung 219

2.2.2 Bewertung der quantitativen Analyse 221

2.2.3 Annahmen und untersuchte Sektoren 223

2.2.4 Beschreibung der Rahmenbedingungen der Analyse 226

2.2.4.1 Steuerliche Rahmenbedingungen 226

2.2.4.2 Rahmenbedingungen bei der sozialversicherungsrechtlichen Verbeitragung und der KVdR 230

2.2.4.3 Rahmenbedingungen bei der Reduktion der gesetzlichen Rente 232

2.2.5 Analyse der Wirkungen der bAV auf Arbeitnehmer-Seite 233

2.2.5.1 Szenario 1 233

2.2.5.2 Szenario 2 242

2.2.5.3 Szenario 3 243

2.2.5.4 Szenario 4 245

2.2.5.5 Szenario 5 248

2.2.5.6 Szenario 6 253

2.2.5.7 Szenario 7 254

2.2.5.8 Szenario 8 257

2.3 Fazit zu den qualitativen und den quantitativen Konsequenzen der bAV für den Arbeitnehmer 261

3. Fazit zu den Konsequenzen der bAV für den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer 268

E. Bisherige Erkenntnisse der vorliegenden Studie **278**

I. Perspektiven für die bAV ohne Gesetzesreformen 278

II. Reformen der bAV, die zur Erreichung der politischen Ziele erforderlich sind 284

1. Reformen zur Verbesserung der rechtlichen Rahmenbedingungen der bAV 284

2. Einführung eines gesetzlich festgelegten Opt-Out-Systems 300

F. Kollektive Konsequenzen der bAV ohne und mit Gesetzesreform unter Berücksichtigung der demografischen und ökonomischen Entwicklungen in Deutschland **304**

I. Kosten und Nutzen der bAV für den Staat ohne Reform 306

1. Beschreibung des Algorithmus 306

2. Erforderliche Daten und Bewältigungsproblem 310

3. Verarbeitung der Datenmengen 313

4. Ergebnisse der Kostenschätzung ohne Gesetzesreform 330

4.1 Minderung der Steuereinnahmen und der Sozialversicherungsbeiträge – jährlich von 2016 bis 2050 330

4.2 Minderung der Steuereinnahmen und der Sozialversicherungsbeiträge – Barwerte und jährliche konstante Nettokosten 338

4.3 Fazit zur Kostenschätzung ohne Gesetzesreform 340

II. Kosten und Nutzen einer Gesetzesreform der bAV für den Staat 341

1. Vorbemerkungen 341

1.1 Bestandteile der Berechnungen der aus einer Gesetzesreform resultierenden Wirkungen 341

1.2 Unmittelbare und mittelbare Wirkungen 343

2. Ergebnisse der Netto-Kostenschätzung mit Gesetzesreform in Bezug auf die unmittelbaren Wirkungen 344

2.1 Ergebnisse ohne Reform der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung 344

2.2 Ergebnisse mit Reform der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung 347

3. Schätzung des Nutzens einer Gesetzesreform 349

4. Fazit zu Kosten und Nutzen der Gesetzesreform für Staat, Gesellschaft und Wirtschaft 355

G. Schlussworte **356**

Abkürzungsverzeichnis

aba	Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung
ALG	Arbeitslosengeld
AltEinkG	Alterseinkünftegesetz
AltvVerbG	Altersvorsorge-Verbesserungsgesetz
AltZertG	Altersvorsorgeverträge-Zertifizierungsgesetz
BauSparkG	Gesetz über Bausparkassen
BpB	Bundeszentrale für politische Bildung
BS	Buchstabe
BStBl	Bundessteuerblatt
BürgEntlG	Bürgerentlastungsgesetz
ca.	Circa
CTA	Contractual Trust Arrangement
EigRentG	Eigenheimrentengesetz
ErbStG	Erbschaftssteuergesetz
ESt	Einkommensteuer
EStG	Einkommensteuergesetz
EU	Europäische Union
EUGH	Europäischer Gerichtshof
e.V.	Eingetragener Verein
EWR	Europäischer Wirtschaftsraum
FinVerw	Finanzverwaltung
Ff	Fortfolgende
GrStG	Grundsteuergesetz
ggf.	Gegebenenfalls
grds.	Grundsätzlich
Halbs.	Halbsatz
HGB	Handelsgesetzbuch

i.d.F.	In der Fassung
i.d.R.	In der Regel
i.V.m.	In Verbindung mit
i.Z.m.	Im Zusammenhang mit
inkl.	Inklusive
IVFP	Institut für Vorsorge und Finanzplanung
i.W.	Im Wesentlichen
IWO	Institut für Wärme und Öltechnik e.V.
lt.	Laut
Mio.	Millionen
Mrd.	Milliarden
p.a.	per anno
Qm	Quadratmeter
Rn	Randnummer
RV	Rentenversicherung
sog.	Sogenannte
u.ä.	und ähnliche
VK	Verwaltungskosten
VZ	Veranlagungszeitraum
z.B.	zum Beispiel
ZfA	Zentrale Zulagenstelle für Altersvermögen
ZÖD	Zusatzversorgungen im öffentlichen Dienst

INSTITUT
für Vorsorge und Finanzplanung

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Die Säulen und Schichten der Altersvorsorge 36

Abbildung 2: Alterszusammensetzung 40

Abbildung 3: Bevölkerungsentwicklung in Deutschland 42

Abbildung 4: Anzahl der Altersrenten nach Rentenhöhe 47

Abbildung 5: Riester-Förderung in % der Einkünfte 56

Abbildung 6: Anteil der Riester-Nutzer 57

Abbildung 7: Aktive Anwartschaften der bAV in 2011 59

Abbildung 8: Übersicht staatlicher Aufwand 61

Abbildung 9: Abschlusswille zur bAV 68

Abbildung 10: Finanzierung der bAV nach Durchführungswegen 71

Abbildung 11: Anteil der Beschäftigten mit bAV nach Branchen 72

Abbildung 12: Anteil der privatwirtschaftlich Beschäftigten mit bAV 73

Abbildung 13: Durchdringungsquote der bAV nach Unternehmensgröße 74

Abbildung 14: Gründe für das Fehlen einer bAV aus AN-Sicht 79

Abbildung 15: Berichterstattungen über die bAV 82

Abbildung 16: Leitzinssenkung EZB 84

Abbildung 17: Rentenbescheid Geringverdiener 298

Abbildung 18: Vertragsbestand bAV und Neuabschlüsse jeweils in Mio. 314

Abbildung 19: Nettokosten des Staates unter Berücksichtigung unmittelbarer Einnahmen bei einer Neuabschlussquote von 0,5% 332

Abbildung 20: jährliche konstante Nettokosten des Staates unter Berücksichtigung unmittelbarer Einnahmen 339

Abbildung 21: Nettokosten des Staates unter Berücksichtigung unmittelbarer Einnahmen nach der Gesetzesreform 346

INSTITUT
für Vorsorge und Finanzplanung

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Systematisierung der Wirkungen der gKV/PV sowie ihres privaten Pendants 25

Tabelle 2: Einnahmen und Ausgaben der GRV 43

Tabelle 3: Eck- und Mindestlohnrentner 44

Tabelle 4: BBG-Rentner & Grenzfall 46

Tabelle 5: Versichertenrenten in der GRV 47

Tabelle 6: Entwicklung der Riester-Verträge 52

Tabelle 7: Basis-Renten 52

Tabelle 8: Riester-Verträge und Fördervolumen 55

Tabelle 9: Abdeckungsgrad der bAV 59

Tabelle 10: Anwartschaften der bAV 60

Tabelle 11: Alterssicherungsbericht 2012 70

Tabelle 12: Anteil der Deckungsmittel in der bAV 70

Tabelle 13: Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte der Unternehmen 78

Tabelle 14: KV-/PV-Ersparnis nach Lohngruppen 89

Tabelle 15: Leistungen aus der Grundsicherung 97

Tabelle 16: Prozent der Arbeitnehmer mit bAV im Ländervergleich 101

Tabelle 17: Nettolohnberechnung 109

Tabelle 18: Jährliche VK des Arbeitgebers nach Durchführungswegen der bAV 135

Tabelle 19: Übersicht über die Rahmenbedingungen zur Bewertung der VK 139

Tabelle 20: Barwerte der VK des Arbeitgebers nach Durchführungswegen der bAV 139

Tabelle 21: Barwerte der VK im Verhältnis zum Barwert der Beiträge, Person heute 30 140

Tabelle 22: Barwerte der VK im Verhältnis zum Barwert der Beiträge, Person heute 40 141

Tabelle 23: Barwerte der VK im Verhältnis zum Barwert der Beiträge, Person heute 50 141

Tabelle 24: Barwerte der VK im Verhältnis zum Barwert der Beiträge, Person heute 30, Unternehmen hat 50 Arbeitnehmer mit bAV 142

Tabelle 25: Barwerte der VK im Verhältnis zum Barwert der Beiträge, Person heute 40, Unternehmen hat 50 Arbeitnehmer mit bAV 142

Tabelle 26: Barwerte der VK im Verhältnis zum Barwert der Beiträge, Person heute 50, Unternehmen hat 50 Arbeitnehmer mit bAV 143

Tabelle 27: Barwerte der PSV-Beiträge nach Durchführungswegen der bAV bei 100 € Monatsbeitrag 148

Tabelle 28: Barwerte der PSV-Beiträge nach Durchführungswegen der bAV bei 200 € Monatsbeitrag 148

Tabelle 29: Barwerte der PSV-Beiträge nach Durchführungswegen der bAV bei 300 € Monatsbeitrag 149

Tabelle 30: Barwerte der PSV-Beiträge im Verhältnis zum Barwert der Beiträge (100 €, 200 €, 248 €)149

Tabelle 31: Barwerte der Verwaltungskosten und der PSV-Beiträge im Verhältnis zum Barwert der Beiträge, ... 149

Tabelle 32: Barwerte der Verwaltungskosten und der PSV-Beiträge im Verhältnis zum Barwert der Beiträge, ... 150

Tabelle 33: Barwerte der Verwaltungskosten und der PSV-Beiträge im Verhältnis zum Barwert der Beiträge, ... 150

Tabelle 34: Barwerte der Verwaltungskosten und der PSV-Beiträge im Verhältnis zum Barwert der Beiträge, ... 150

Tabelle 35: Barwerte der Verwaltungskosten und der PSV-Beiträge im Verhältnis zum Barwert der Beiträge, ... 150

Tabelle 36: Barwerte der Verwaltungskosten und der PSV-Beiträge im Verhältnis zum Barwert der Beiträge, ... 150

Tabelle 37: Anzahl der Unternehmen nach Rechtsformen 162

Tabelle 38: Relevante Steuersätze Personenunternehmen 164

Tabelle 39: Steuersätze auf Gesellschaftsebene einer Kapitalgesellschaft 165

Tabelle 40: Relevanter Steuersatz einer Kapitalgesellschaft 166

Tabelle 41: Rahmenbedingungen Direktzusage 171

Tabelle 42: Steuerwirkungen einer kongruent rückgedeckten Direktzusage bei einer Entgeltumwandlung 173

Tabelle 43: Barwerte sämtlicher Kosten inkl. Steuerbelastung im Verhältnis zum Barwert der Beiträge, Person 178

Tabelle 44: Barwerte sämtlicher Kosten inkl. Steuerbelastung im Verhältnis zum Barwert der Beiträge, Person 178

Tabelle 45: Barwerte sämtlicher Kosten inkl. Steuerbelastung im Verhältnis zum Barwert der Beiträge, Person 178

Tabelle 46: Barwerte sämtlicher Kosten inkl. Steuerbelastung im Verhältnis zum Barwert der Beiträge, Person 179

Tabelle 47: Barwerte sämtlicher Kosten inkl. Steuerbelastung im Verhältnis zum Barwert der Beiträge, Person 179

Tabelle 48: Barwerte sämtlicher Kosten inkl. Steuerbelastung im Verhältnis zum Barwert der Beiträge, Person 179

Tabelle 49: Gewinnausschüttungsebenen 186

Tabelle 50: Rahmenbedingungen Direktzusage 190

Tabelle 51: Barwerte sämtlicher Kosten inkl. Steuerbelastung im Verhältnis zum Barwert der Beiträge, Person heute 30, ... 192

Tabelle 52: Barwerte sämtlicher Kosten inkl. Steuerbelastung im Verhältnis zum Barwert der Beiträge, Person heute 40, ... 192

Tabelle 53: Barwerte sämtlicher Kosten inkl. Steuerbelastung im Verhältnis zum Barwert der Beiträge, Person heute 50, ... 192

Tabelle 54: Barwerte sämtlicher Kosten inkl. Steuerbelastung im Verhältnis zum Barwert 197

Tabelle 55: Barwerte sämtlicher Kosten inkl. Steuerbelastung im Verhältnis zum Barwert 197

Tabelle 56: Barwerte sämtlicher Kosten inkl. Steuerbelastung im Verhältnis zum Barwert 197

Tabelle 57: Barwerte sämtlicher Kosten inkl. Steuerbelastung im Verhältnis zum Barwert der Beiträge, Person heute 30, ... 198

Tabelle 58: Barwerte sämtlicher Kosten inkl. Steuerbelastung im Verhältnis zum Barwert der Beiträge, Person heute 40, ... 198

Tabelle 59: Barwerte sämtlicher Kosten inkl. Steuerbelastung im Verhältnis zum Barwert der Beiträge, Person heute 50, ... 198

Tabelle 60: Barwerte sämtlicher Kosten inkl. Steuerbelastung im Verhältnis zum Barwert 200

Tabelle 61: Barwerte sämtlicher Kosten inkl. Steuerbelastung im Verhältnis zum Barwert 200

Tabelle 62: Barwerte sämtlicher Kosten inkl. Steuerbelastung im Verhältnis zum Barwert 200

Tabelle 63: Übersicht Beitragssätze und BBG für 2016 202

Tabelle 64: Entgeltbereiche und Ersparnis an Sozialversicherungsbeiträgen (SV) 2016: 205

Tabelle 65: SV-Ersparnis nach Steuern auf Basis der Beitragssätze 2016 in den 205

Tabelle 66: SV-Ersparnis nach Steuern auf Basis der Beitragssätze 2016 in den 206

Tabelle 67: Kosten und Ersparnis an Sozialversicherungsbeiträgen, 30jähriger mit 100 € Monatsbeitrag, ... 207

Tabelle 68: Kosten und Ersparnis an Sozialversicherungsbeiträgen, 50jähriger mit 248 € Monatsbeitrag, ... 208

Tabelle 69: Vergleich der Durchführungswege auf Basis qualitativer Kriterien 214

Tabelle 70: Übersicht Beitragssätze und BBG für 2016 231

Tabelle 71: Jährliche Erhöhungen der BBGs ab 2017 231

Tabelle 72: Eingangsdaten der Analyse in Szenario 1 233

Tabelle 73: Ergebnisse Szenario 1 234

Tabelle 74: Daten der Analyse in Szenario 2 242

Tabelle 75: Daten der Analyse in Szenario 3 243

Tabelle 76: Ergebnis Szenario 3 244

Tabelle 77: Daten der Analyse in Szenario 4 245

Tabelle 78: Ergebnisse Szenario 4 246

Tabelle 79: Systematisierung der Wirkungen der gKV/PV sowie ihres privaten Pendants 248

Tabelle 80: Daten der Analyse in Szenario 5 248

Tabelle 81: Ergebnisse Szenario 5 250

Tabelle 82: Daten der Analyse in Szenario 6 253

Tabelle 83: Daten der Analyse in Szenario 7 254

Tabelle 84: Ergebnisse Szenario 7 256

Tabelle 85: Daten der Analyse in Szenario 8 257

Tabelle 86: Ergebnisse Szenario 8 259

Tabelle 87: Systematisierung der Wirkungen der gKV/PV sowie ihres privaten Pendants 263

Tabelle 88: Erwerbsquote und Zwischenquote 319

Tabelle 89: Arbeitnehmerquote 320

Tabelle 90: Datenbasis: Verdienststrukturerhebung 2010 des Statistischen Bundesamtes (Statistisches Bundesamt 2012) 324

Tabelle 91: Nettokosten des Staates unter Berücksichtigung unmittelbarer Einnahmen bei einer Neuabschlussquote von 0,5% 332

Tabelle 92: Nettokosten des Staates unter Berücksichtigung unmittelbarer Einnahmen bei einer Neuabschlussquote von 0,75% 334

Tabelle 93: Nettokosten des Staates unter Berücksichtigung unmittelbarer Einnahmen bei einer Neuabschlussquote von 1,00% 336

Tabelle 94: Nettokosten des Staates unter Berücksichtigung unmittelbarer Einnahmen bei einer Neuabschlussquote von 1,25% 337

Tabelle 95: jährliche konstante Nettokosten des Staates unter Berücksichtigung unmittelbarer Einnahmen und deren Barwerte 338

Tabelle 96: jährliche konstante Nettokosten des Staates unter Berücksichtigung unmittelbarer Einnahmen und deren Barwerte nach Gesetzesreform ohne Änderung der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung 344

Tabelle 97: Nettokosten des Staates unter Berücksichtigung unmittelbarer Einnahmen nach Gesetzesreform 346

Tabelle 98: jährliche konstante Nettokosten des Staates unter Berücksichtigung unmittelbarer Einnahmen und deren Barwerte nach Gesetzesreform mit Änderung der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung 348

Tabelle 99: jährliche konstante Nettokosten des Staates 2016 bis 2050 unter Berücksichtigung unmittelbarer Einnahmen nach Gesetzesreform mit Änderung der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung 349

Tabelle 100: jährliche konstante Nettokosten des Staates 2016 bis 2080 unter Berücksichtigung unmittelbarer Einnahmen nach Gesetzesreform mit Änderung der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung 349

Tabelle 101: jährliche konstante Nettokosten des Staates 2016 bis 2080 gem. Tabelle 100 ohne Nettokostenteile ohne Einnahmen 350

Tabelle 102: jährliche konstante mittelbare Gesamtwirkung für den Staat 353

Management Summary

Kurzzusammenfassung

- Ein Arbeitnehmer muss zur Schließung der späteren Versorgungslücke im Schnitt 20% seines Bruttoeinkommens in seine Altersvorsorge investieren (vgl. Kapitel C.VI.1.2); das entspricht rd. ein Drittel seines verfügbaren monatlichen Einkommens.

  Da diese Aufwendungen zu den Kosten für Wohnraum, den Fixkosten für Mobilität und den übrigen Lebenshaltungskosten hinzutreten, kann der Arbeitnehmer sie alleine kaum verkraften. Er braucht zu ihrer Finanzierung grundsätzlich die Unterstützung des Staates und ggf. seines Arbeitgebers.

- Die Betriebsrente kann in ihrer gegenwärtig geltenden Form das Ziel, einen Beitrag für die Vorsorge in Höhe von ca. 20% des Bruttoeinkommens mit staatlicher Förderung aufzubringen, auch zusammen mit der Riester-Versorgung für die Masse der Arbeitnehmer nicht erreichen.

  Eine deutliche Aufstockung des gem. § 3 Nr. 63 EStG steuer- und gem. § 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV gleichzeitig sozialabgabenfreien Beitrags für versicherungsförmige Durchführungswege von bisher 4% auf mindestens 10% ist daher unbedingt erforderlich.

- Direktzusagen sind viel zu kostspielig für den Arbeitgeber, da sie wegen der deutlich zu geringen steuerbilanziellen Pensionsrückstellungen und der gleichzeitig erheblichen Steuerbelastungen von Rückdeckungsinstrumenten doppelt bestraft werden. Die Einführung eines Saldierungsgebotes in das Steuerrecht nach dem Muster des § 246 Abs. 2 Satz 2 HGB oder zumindest der Bewertungseinheit, wie § 254 HGB sie kodifiziert, ist eine praktikable Lösung.

  Rückdeckungen mit Aktien- bzw. Lebenszyklusfonds können das Problem bereits heute abschwächen.

- Die volle Belastung von Betriebsrenten mit Beiträgen zur KVdR gefährdet die Attraktivität der bAV ganz erheblich und reduziert ihre Renditen nicht selten unter diejenigen der privaten und nicht geförderten Schicht 3, die noch dazu wesentlich flexibler als die bAV ist.

- Geltendes Arbeits- und Steuerrecht haben eine sehr hohe Versicherungslastigkeit der bAV entstehen lassen. In Zeiten extrem niedriger Zinsen ist dies inakzeptabel. Eine stärkere Kapitalmarktorientierung ist zur Schließung der enormen Versorgungslücken zu akzeptablen Beiträgen unbedingt erforderlich.

- Gleichzeitig sollten die Rahmenbedingungen des Pensionsfonds deutlich verbessert werden, da er besonders prädestiniert für die Kapitalmarktorientierung im Rahmen der versicherungsförmigen Durchführungswege ist. Die unnötige Belastung mit PSV-Beiträgen macht ihn jedoch über die Schiene des § 3 Nr. 63 EStG im Vergleich zu Direktversicherungen und Pensionskassen leider nur zur zweiten Wahl.
- In diesem Zusammenhang ist die Subsidiärhaftung des Arbeitgebers i.S.v. § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG störend; eine Beitragszusage ohne Mindestleistung nach ausländischem Vorbild sollte eingeführt werden. Dann ließe sich die PSV-Pflicht des Pensionsfonds leicht beseitigen.
- Ein gesetzlich verordneter Arbeitgeberzuschuss in Höhe der beim Arbeitgeber ersparten Sozialabgaben würde die problematische Asymmetrie der Beteiligung des Arbeitnehmers an Nutzen (halbe Sozialabgaben-Ersparnis) und Lasten (volle Belastung mit KVdR-Beiträgen und Reduzierung der gesetzlichen Rente) der bAV beseitigen.
- Die Anrechnung der bAV-Leistungen auf die Grundsicherung ist nicht hinnehmbar, da sie den Geringverdienern jede Motivation zur Eigeninitiative via bAV raubt und den Staat unnötiges Geld kostet.
- Folgendes Gesetzesreformpaket („„Zehn Gebote der bAV-Reform“) wird daher dringend vorgeschlagen:
  1) Belastung der bAV mit gesetzlicher Kranken- und Pflegeversicherung reduzieren,
  2) Arbeitgeberzuschuss gesetzlich für verbindlich erklären,
  3) Aufstockung von Beitragshöchstgrenzen im EStG und in SvEV/SGB IV,
  4) Beseitigung der Versicherungslastigkeit der bAV und der Mindestleistung bei Beitragszusagen,
  5) Beseitigung der Subsidiärhaftung des Arbeitgebers in der bAV im Falle der Beitragszusage,
  6) Beseitigung der PSV-Leistungs- und Beitragspflicht bei Pensionsfonds,
  7) Versicherungsvertragliche Lösung und Portabilität verbessern,
  8) Abzinsungssätze in Handels- und Steuerbilanz ändern,
  9) Anrechnung der bAV auf die Grundsicherung beseitigen und

10) gesetzliches Opt-Out einführen (bildet aus Sicht der Autoren den alternativlosen Rahmen für die Reform, ohne den eine dringend erforderliche Steigerung der Abdeckungsquoten der bAV wohl nicht zustande kommen wird).

- Eine grundlegende Gesetzesreform zu Gunsten einer attraktiveren bAV, wie sie im Kapitel E.II ausführlich beschrieben wird, mit Opt-Out und Beseitigung der Anrechnung von bAV-Leistungen auf die Grundsicherung zahlt sich für den Staat, die Gesellschaft und die Wirtschaft eindeutig aus:

  Die Reform finanziert sich von selbst, da sich die quantifizierbaren Wirkungen aus Kosten und Einnahmen des Fiskus und der Sozialversicherungsträger zu einer „schwarzen Null“ saldieren. Darüber hinaus steigern die nicht quantifizierbaren Wirkungen (z.B. die Sicherung von Arbeitsplätzen, Reduzierung von Transferleistungen der Bundesagentur für Arbeit, politische Stabilität und Wahlverhalten bei künftig deutlich gesteigertem Rentneranteil) die Zufriedenheit der Menschen in unserem Land und helfen auf diese Weise, das soziale Klima und das Vertrauen der Bürger in den Staat nachhaltig zu sichern.

Ausführliche Zusammenfassung

Die vorliegende Studie hat folgende Ergebnisse erarbeitet:

Hoher Aufwand zur Schließung der Versorgungslücke erforderlich

Die Versorgungslücke, die Arbeitnehmer im künftigen Rentenalter erwartet, ist grundsätzlich enorm hoch. Um sie zu schließen, müsste ein heute 40jähriger Durchschnittsverdiener bis zum Rentenbeginn mit 67 bei dem aktuellen Zinsniveau jeden Monat rd. 20% seines Bruttoeinkommens in seine Altersvorsorge investieren (vgl. Kapitel C.VI.1.2); das entspricht rd. ein Drittel seines verfügbaren monatlichen Einkommens. Bei besser Verdienenden ist jener Prozentsatz grundsätzlich sogar noch höher.

Da diese Aufwendungen zu den Kosten für Wohnraum, den Fixkosten für Mobilität und den übrigen Lebenshaltungskosten hinzutreten, kann der Arbeitnehmer sie alleine kaum verkraften. Er braucht zu ihrer Finanzierung grundsätzlich die Unterstützung des Staates und ggf. seines Arbeitgebers.

Staatlich geförderte Altersvorsorge zur Schließung der Lücke ungenügend

Zwar existiert die staatlich geförderte Altersvorsorge (vgl. zum Begriff Kapitel A. IV.1) gleich in dreifacher Form (Altersvorsorgeverträge[1], Basisrente[2] und bAV), sodass die im vorangegangenen Punkt geforderte Unterstützung des Staates auf den ersten Blick auch volumenmäßig kein Problem sein sollte.

Bei genauerem Hinsehen stellt man jedoch fest, dass die Volumina jener Förderung nicht ausreichen, derart hohe Beiträge, wie sie für die meisten Arbeitnehmer zur Schließung der Versorgungslücke erforderlich sind, zu gewährleisten.

Der förderfähige Höchstbeitrag beläuft sich bei der Riesterversorgung auf 175 € monatlich. Die Masse der Arbeitnehmer liegt allerdings unterhalb jenes Einkommensbereiches, in dem die Günstigerprüfung des § 10a Abs. 2 EStG den Sonderausgabenabzug und damit die Steuerersparnis bewirkt. Bei ihnen bleibt es daher ausschließlich bei der Zulagenförderung, die bei einem Gehalt in Höhe des Durchschnittsentgelts im Jahr 2016 einen Monatsbeitrag von lediglich 120,89 €[3] (Mindestbeitrag) inkl. Zulage erfordert, um die volle Zulage zu erhalten; da auch ein höherer Beitrag bei jener Gehaltsgruppe keine höhere Förderung bewirkt, wird der tatsächlich gezahlte Riester-Beitrag bei den rein zulagegeförderten Personen regelmäßig auf den relativ geringen Mindestbeitrag beschränkt (vgl. das Beispiel in Kapitel A.III.4). Dieser liegt meist deutlich unter dem förderfähigen Höchstbeitrag von 175 €. Außerdem nutzen deutlich weniger als 50% der Förderberechtigten die Riesterversorgung (vgl. Kapitel A.IV.2) und in den letzten drei Jahren sind nur ganz wenige zusätzliche Verträge abgeschlossen worden (vgl. Kapitel A.III.4). Die Riester-Versorgung trägt daher, volkswirtschaftlich betrachtet, nur wenig (max. ein Zehntel[4]) zur Schließung der Versorgungslücke bei.

Noch deutlich geringer, nämlich fast null, ist der Anteil der Arbeitnehmer an der staatlich geförderten Basis- bzw. Rürup-Rente, deren Verbreitung mit insgesamt lediglich aktuell rd. 2 Mio. Verträgen und mittlerweile nur noch geringen jährlichen Steigerungsraten (vgl. Kapitel A.III.4) ihrerseits schon nicht besonders hoch ausfällt. Aller-

---

[1] Riester-Versorgung genannt.

[2] Rürup-Rente genannt.

[3] 2016 beträgt das Jahres-Durchschnittsentgelt 36.267 €. 4% davon ergeben den Mindestbeitrag gem. § 86 Abs. 1 Satz 2 EStG, das sind auf den Monat umgerechnet 120,89 €.

[4] Jene max. 10% sind überschlägig wie folgt berechnet: Da die Masse der Riester-Sparer ihren jeweiligen laufenden Beitrag grundsätzlich auf 4% ihres Arbeitsentgeltes beschränkt und gleichzeitig weniger als jeder Zweite Förderberechtigte einen Riester-Vertrag abgeschlossen hat, entspricht jenes Volumen in Bezug auf alle Förderberechtigten nur rd. 2% des gesamten Arbeitsentgeltes aller Förderfähigen, was – im Verhältnis zum für die Lückenschließung erforderlichen Gesamtbeitrag (20%) – ein Zehntel beträgt.

dings ist diese Versorgungsform auch nicht vorrangig für Arbeitnehmer, sondern insbesondere für Selbständige konzipiert.

Daher ist es verständlich und erfreulich, dass das erklärte Ziel der Bundesregierung darin besteht, besonders die betriebliche Vorsorge zu stärken (vgl. Kapitel A.IV.5), denn schließlich ist ihr Durchdringungsgrad, ähnlich wie bei der Riester-Versorgung, bisher weit hinter den Erwartungen zurückgeblieben. In der Privatwirtschaft sind es gerade einmal gut 50% der Arbeitnehmer, die eine bAV ihr Eigen nennen (vgl. Kapitel B.III.1), bei den KMU sogar nur gut ein Drittel (vgl. Kapitel B.III.1 und 4). Seit 2009 stagniert der Verbreitungsgrad der bAV (vgl. BMAS/TNS Infratest, Trägerbefragung zur betrieblichen Altersversorgung, 2013).

Problem:

Somit kann die Betriebsrente in ihrer gegenwärtig geltenden Form das Ziel, einen Beitrag für die Vorsorge in Höhe von ca. 20% des Bruttoeinkommens mit staatlicher Förderung aufzubringen, auch zusammen mit der Riester-Versorgung nicht erreichen.

Steuerfreie Beitragshöchstgrenze in der bAV zu gering

Dies gilt umso mehr, als die sozialabgaben- und steuerfreie Beitrags-Höchstgrenze bei Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds (versicherungsförmige Durchführungswege) gegenwärtig insgesamt maximal 4% der BBG Renten beträgt. Zusammen mit der Riester-Versorgung erhält ein Durchschnittsverdiener daher staatliche Förderung auf ein max. Beitragsvolumen in Höhe von 12% des Bruttoeinkommens[5].

Problem der Anrechnung der bAV auf die Grundsicherung

Nur Geringverdiener kommen theoretisch an die erforderlichen 20% heran[6], schließen jedoch i.d.R. weder eine Riester-Versorgung ab, noch praktizieren sie eine Entgeltumwandlung zu Gunsten der bAV, weil sie – oft zu Recht – Angst haben, dass

[5] Würde der Arbeitnehmer zu den 4% des Arbeitsentgeltes, die bei der Riester-Versorgung förderfähig sind, noch den vollen, gem. § 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV bzw. § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV sozialabgabenfreien Beitrag in Höhe von 4% der BBG Renten West in eine bAV einzahlen, so käme er bei Bezug des Durchschnittsentgeltes 2016 auf insgesamt geförderte Beiträge in Höhe von 12,2% seines Arbeitsentgeltes. Bei zunehmendem Einkommen nimmt jener Prozentsatz ab.

[6] Beträgt das Bruttoeinkommen z.B. 20.000 € im Jahr, ergibt die Summe aus 4% jenes Arbeitsentgeltes (für die Riester-Versorgung) und 4% der BBG Renten West für die bAV insgesamt 3.776 €, was 18,9% jenes Bruttoeinkommens entspricht.

ihre über die Riester-Versorgung oder/und die bAV mühevoll angesparte spätere Rente im „schwarzen Loch“ der Grundsicherung landet (vgl. Kapitel C.III.7).

Eine Reform der Anrechnung staatlich geförderter Altersvorsorge auf die Grundsicherung ist daher dringend geboten: Einerseits nämlich kostet sie die gesetzliche Rentenversicherung wenig, weil es nur die Uninformierten unter den Kandidaten für die spätere Grundsicherung sind, die eine private oder betriebliche Altersvorsorge abschließen und dann in jenem „schwarzen Loch“ verschwinden lassen (vgl. Kapitel E.II.1 unter Punkt 9)). Andererseits bringt sie dem Staat voraussichtlich viel, da sie die Kaufkraft jener Personen deutlich stärkt[7] und damit die Binnennachfrage ankurbelt, Arbeitsplätze sichert und damit das Aufkommen aus Umsatz-, unternehmerischen Ertragsteuern und der Lohnsteuer steigert.

Direktzusage und Unterstützungskasse zu kostspielig für Arbeitgeber

Zwar gäbe es über die bAV im gegenwärtig geltenden System Möglichkeiten, jene 20% mit dem geförderten Beitragsvolumen zu erreichen, ja sie sogar zu übertreffen, indem man zusätzlich zu oder an Stelle von versicherungsförmigen Durchführungswegen Direktzusagen oder Unterstützungskassen nutzt. Würde der Durchschnittsverdiener sein Arbeitsentgelt nämlich zusätzlich zu der genannten Riester-Versorgung und der Direktversicherung (oder/und Pensionskasse bzw. Pensionsfonds) noch in eine Direkt- oder/und eine Unterstützungskassenzusage umwandeln, kämen zu o.g. max. geförderten Beitragsvolumen noch einmal 4% der BBG Renten West auf Basis § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV hinzu, was bei dem Durchschnittsverdiener insgesamt 20,4% seines Bruttoeinkommens ergäbe.

Problem:

Die beiden letzteren Durchführungswege sind jedoch für den Arbeitgeber wesentlich kostspieliger als die versicherungsförmigen (vgl. Kapitel D.II.1.5). Das gilt besonders für die Direktzusage, da sie steuerlich wegen des viel zu hohen Rechnungszinses gem. § 6a EStG und der dadurch zu niedrigen Pensionsrückstellungen sehr schlecht abschneidet, besonders bei Rückdeckung durch Versicherungen aufgrund der Negativwirkung der Aktivwertbesteuerung (vgl. Kapitel D.II.1.3.5).

Darüber hinaus sind Direktzusagen bei einem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles, auch aus Arbeitnehmersicht, sehr schwerfällig zu handhaben (vgl. Kapitel D.II.2.1).

[7] Mit einem Sockel-Eigenbetrag von lediglich 5 € im Monat (entspricht dem Verzicht auf eine tägliche Schachtel Zigaretten) kann ein Alleinerzieher mit zwei nach 2008 geborenen Kindern eine Riester-Rente von fast 125 € monatlich finanzieren, was annähernd 20% des heutigen Grundsicherungsniveaus entspricht.

Invaliditäts- und Todesfallabsicherungen sollten wegen der i.d.R. ganz erheblich negativen Steuerwirkungen auf Arbeitgeberseite entweder über die versicherungsförmigen Durchführungswege bzw. die rückgedeckte Unterstützungskasse oder privat abgesichert werden (vgl. Kapitel D.II.1.3.4.2.1.5).

Daher haben Direkt- und Unterstützungskassenzusagen gegenwärtig für die Masse der Arbeitnehmer in Bezug auf Neuabschlüsse nur geringe Bedeutung und sind somit wenig geeignet, die Lücke zu jenen 20% aufzufüllen. So bleibt der Wunsch, einen für die Schließung der Versorgungslücke erforderlichen sehr hohen Beitrag in Höhe von ca. 20% des jeweiligen Bruttoeinkommens im Rahmen staatlich geförderter Vorsorgeformen aufbringen zu können, für die Masse der Arbeitnehmer Illusion.

Höchstbeitrag gem. § 3 Nr. 63 EStG zu gering

Eine deutliche Aufstockung der Beitragshöchstgrenzen gem. § 3 Nr. 63 EStG und § 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV ist daher notwendig, denn nur so ist es für die Masse der Arbeitnehmer möglich, jene 20% zu erreichen, ohne dem Arbeitgeber gleichzeitig unnötige Kosten für teure Durchführungswege aufzubürden. Nach Auffassung der Autoren sollte die gegenwärtige Grenze von 4% auf künftig 10% (vgl. zur Herleitung ausführlich Kapitel C.VI.1.2 und 1.3) der BBG West erhöht werden (vgl. Kapitel E.II. unter Punkt 3)).

Wie die Berechnungen in Kapitel D.II.2.2.5.6 zeigen, ist der nur bei Direkt- und Unterstützungskassenzusagen erhältliche Versorgungs-Freibetrag nicht von Bedeutung.

Direktzusage mit Rückdeckung durch Lebenszyklus- oder/und Aktienfonds

Wenn Direkt- und Unterstützungskassen-Zusagen nach gegenwärtig geltender Rechtslage in Bezug auf Neuabschlüsse auch für die Masse der Arbeitnehmer keine Bedeutung haben, so sind sie doch für Führungskräfte wichtig, da sie die im vorangegangenen Abschnitt erwähnten Höchstgrenzen aus Basis der § 3 Nr. 63 EStG und § 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV nicht aufweisen. Außerdem sind Direktzusagen sehr flexibel gestaltbar und lassen sich leicht für Einmalbausteine und damit auch Tantieme nutzen; darüber hinaus bieten sie eine große Bandbreite von Rückdeckungsinstrumenten und – bei Gesellschaftern – Möglichkeiten der Vererbung. Die im vorangegangenen Problem-Kasten beklagten hohen Kosten jenes Durchführungsweges auf Seiten des Arbeitgebers verhindern jedoch den vorbehaltlosen Einsatz dieses Durchführungsweges.

Allerdings lässt sich das Problem der besonders hohen Kosten von Direktzusagen auf Arbeitgeberseite durch Einsatz von Investmentfonds mit Aktienanteil und Le-

benszyklusfonds teilweise lösen, wenn jener Fonds Überrenditen erwirtschaftet, die teilweise dem Arbeitgeber zugutekommen (vgl. Kapitel D.II.1.3.4.2.2.2 und D.II.1.5).

Würde der Gesetzgeber das Saldierungsgebot des § 246 Abs. 2 Satz 2 HGB oder die Finanzverwaltung die Bewertungseinheiten des § 254 HGB auch auf das Steuerrecht ausdehnen (vgl. Kapitel D.II.3) und setzte der Arbeitgeber zur Rückdeckung Aktien- bzw. Lebenszyklusfonds ein, lägen die Kosten der Direkt- deutlich unter denen der Unterstützungskassen-Zusagen und kämen sogar in den Bereich der versicherungsförmigen Durchführungswege.

BAV aus Arbeitnehmersicht teilweise wenig attraktiv

Problem:

Allerdings ist die bAV insgesamt betrachtet aus Sicht der Arbeitnehmer teilweise wenig attraktiv, wie die umfangreiche Szenarien-Analyse in Kapitel D.II.2.2 zeigt:

Ohne rabattierten Tarif, Arbeitgeberzuschuss und private Kranken- und Pflegeversicherung lohnt sich bAV im Vergleich zur Schicht 3 bei Einkommen oberhalb der BBG Renten für einen 40jährigen Arbeitnehmer grundsätzlich nicht, wenn dieser nach Rentenbeginn mit 67 bis zur Vollendung des 85. Jahres lebt. Auch die Renditen sind hier inakzeptabel.

Bei Einkommensklassen unterhalb jener Grenze schneidet die bAV lediglich bei geringen Volumina gut ab, die infolge der Unterschreitung der Freigrenze des § 226 Abs. 2 SGB V keine Belastung mit KVdR-Beiträgen entstehen lassen, und bei Geltung der Steuerklasse I/IV.

In allen anderen Fällen enttäuscht die bAV im Vergleich zur Schicht 3, da sie in der Leistungsphase mit viel zu vielen und insgesamt zu hohen Belastungen verbunden ist.

Auch in Bezug auf qualitative Kriterien gibt es zahlreiche Enttäuschungen, die allerdings je nach Durchführungsweg unterschiedlich ausfallen (vgl. Kapitel D.II.2.1).

Problem der Belastung mit Beiträgen der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner (KVdR)

Besonders die KVdR-Belastung spielt hierbei eine Rolle. Die Wirkungen der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung sowie ihres privaten Pendants können wie folgt systematisiert werden (die Problemzonen sind orange und rötlich markiert):

Höhe des Arbeitsentgeltes (A) und der Renten- bzw. Kapitalleistung (L)	Beitragsphase	Leistungsphase
A ≤ BBG Kranken und **L ≤ Freigrenze**[8]	Der Arbeitnehmer **spart** den Arbeitnehmer-Anteil an gesetzlicher Kranken- und Pflegeversicherung ein (**Hälfte** des Gesamtbeitrags **plus** Beitragszuschlag)	**Keine Belastung** mit KVdR-Beiträgen
A ≤ BBG Kranken und **L > Freigrenze**	Der Arbeitnehmer **spart** den Arbeitnehmer-Anteil an gesetzlicher Kranken- und Pflegeversicherung ein (**Hälfte** des Gesamtbeitrags **plus** Beitragszuschlag)	**Volle** Belastung mit **KVdR-Beiträge (nicht nur Hälfte** des Gesamtbeitrags **plus** Beitragszuschlag)
A > BBG Kranken plus Entgeltumwandlungsbetrag und **L > Freigrenze**	**Keine Ersparnis** an Beiträgen zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung	**Volle** Belastung mit **KVdR-Beiträge (nicht nur Hälfte** des Gesamtbeitrags **plus** Beitragszuschlag)
A > BBG Kranken plus Entgeltumwandlungsbetrag und **L unterliegt nicht der KVdR, da private Kranken- und Pflegeversicherung**	**Keine Ersparnis** an Beiträgen zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung	**Keine Belastung** mit KVdR-Beiträgen

Tabelle 1: Systematisierung der Wirkungen der gKV/PV sowie ihres privaten Pendants

[8] Gemeint ist die Frei- oder Bagatellgrenze des § 226 Abs. 2 SGB V

Problem:

Das Zusammenspiel von gesetzlicher Kranken- und Pflegeversicherung in der Beitrags- sowie KVdR in der Leistungsphase ist darüber hinaus ein echtes Damokles-Schwert. Würden die gegenwärtigen Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge ab 2017 lediglich um 1% (nicht Prozentpunkt!) pro Jahr bei Deckelung auf max. 25% steigen, wäre die bAV in allen Fällen außer den in den Kapiteln D.II.2.2.5.1 bis 2.2.5.8 enthaltenen Fällen 1a und 2a rechnerisch schlechter als die wesentlich flexiblere und staatlich nicht geförderte Schicht 3.

Bei kompletter Abschaffung der Ersparnis an Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen durch bAV in der Anwartschaftsphase (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteil) und Nichterhebung der KVdR-Beiträge auf die bAV-Leistung in der Rentenphase sind gute bis sehr gute Resultate der bAV im Vergleich zur Schicht 3 in allen untersuchten Fällen die Folge (vgl. ausführlich Kapitel D.II.3).

Besteht für den Arbeitnehmer im Rentenalter keine gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherungspflicht und zahlt er auch keine derartigen Beiträge freiwillig, so verbessern sich sämtliche Ergebnisse mit Ausnahme der in den Kapiteln D.II.2.2.5.1 bis 2.2.5.8 enthaltenen Fälle 1a und 2.

Die Simulationen zeigen, wie verheerend die KVdR-Belastung wirkt und wie wichtig die Beseitigung oder drastische Reduzierung dieses Problems ist. Darüber hinaus offenbart es eine ganz erhebliche Ungerechtigkeit, nämlich diejenige, dass Arbeitnehmer, die aus der gesetzlichen Krankenkasse dauerhaft herauskommen und nicht zu den Fällen 1a und 2a gehören, eine deutlich rentablere bAV erhalten als ihre in der gesetzlichen KVdR gebliebenen Kollegen. Diese Form der Ungleichbehandlung ist nicht zeitgemäß.

Jenes Damokles-Schwer wird durch die Handhabung des Spitzenverbandes Bund der Krankenkassen und der aktuellen Rechtsprechung noch geschärft: In seinen „Beitragsverfahrensgrundsätzen Selbstzahler“ ist jener Spitzenverband der Auffassung, dass die Verbeitragung einer Kapitalabfindung aus bAV bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenkasse Versicherten ebenso beitragspflichtig sei wie die mit jener Kapitalabfindung (Einmalbeitrag) finanzierten privaten Sofortrente. Das LSG Mainz hat jene Praktiken mit seinem Urt. v. 3.12.2015 (L5 KR 84/15) bestätigt.

Versicherungslastigkeit der bAV als Problem

Problem:

Als weiteres bedeutendes Attraktivitätshemmnis der bAV kristallisiert sich ihre Versicherungslastigkeit heraus. Mit Ausnahme der Direktzusage, die jedoch wegen ihrer hohen Kosten auf Arbeitgeber-Seite für die Masse der Arbeitnehmer nur schwer einsetzbar ist, sind alle anderen Durchführungswege primär versicherungsförmig orientiert, weil sie entweder de iure keine chancenorientierte Anlage ermöglichen (gilt für die rückgedeckte Unterstützungskasse) oder de facto, wegen der Subsidiärhaftung des Arbeitgebers, versicherungsförmig ausgestaltet sind. Dies ist in Zeiten extrem niedriger Zinsen nicht akzeptabel.

Zwar sind versicherungsförmige Durchführungswege für jene Arbeitnehmer unverzichtbarer Bestandteil einer bAV-Palette, die sich aufgrund ihrer Risikoaversion bei chancenorientierter Kapitalanlage unwohl fühlen oder ein rentennahes Alter aufweisen. Jedoch wird die Attraktivität der bAV für jüngere oder/und risikofreudigere Arbeitnehmer gerade dadurch gesteigert, dass für jene Personen ein kapitalmarktorientiertes Anlagemanagement ermöglicht wird. Da Lebenszyklusfonds das jeweilige Alter des zu versorgenden Arbeitnehmers in ihren Anlageentscheidungen berücksichtigen, sollten sie mehr Einsatzmöglichkeiten in der bAV erhalten.

Die Versicherungslastigkeit der bAV ist auch deshalb nicht akzeptabel, weil sie einen direkten Vergleich mit der Schicht 3 verhindert. Würde ein chancenorientierter Arbeitnehmer sich im Privatbereich für eine kapitalmarktorientierte Altersvorsorge entscheiden, stellt die bAV in ihrer gegenwärtigen Form keine echte Alternative für jenen Sparer dar und ist für ihn bereits jenseits der schwierigen rechtlichen Rahmenbedingungen wenig attraktiv.

Störende Subsidiärhaftung des Arbeitgebers

In diesem Zusammenhang erscheint die Subsidiärhaftung des Arbeitgebers störend und überdenkenswert. Realisiert der Gesetzgeber daher das Vorhaben, den Arbeitgeber aus der Subsidiärhaftung des § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG zu nehmen, welches i.Z.m. dem § 17b BetrAVG-E de lege ferenda vorgesehen war und offenbar noch ist, ohne dabei jedoch – wie in § 17b BetrAVG-E – über gemeinsame Einrichtungen der Sozialpartner zu gehen, würden sich Lebenszyklusfonds als Instrument in Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds, zumindest aber in letzteren u.E. gut für die bAV eignen, da ihre – gerade in Niedrigzinsphasen – wichtigen Rendite-Eigenschaften nicht durch eine Mindestleistung in der Beitragszusage verwässert würden.

Kapitalmarktorientierung in der bAV wünschenswert

Die Berechnungsergebnisse in Kapitel D.II.2.2.5.5 zeigen, dass jene Renditepotenziale die Wirkungen der Rahmenbedingungen der bAV positiv beeinflussen, was sich im Vergleich zu den anderen Szenarien in den Kapitel D.II.2.2.5.5 bis 2.2.5.4 in deutlich höheren potenziellen Gesamtrenditen der bAV zeigt und den Vorsprung zur Schicht 3 zusätzlich erweitert. Darüber hinaus lassen jene höheren potenziellen Renditen die Ergebnisse der verschiedenen Fallgruppen, welche den Szenarien 1 bis 5 in den o.g. Kapiteln zugrunde liegen, zu Gunsten der bAV stärker zusammenrücken.

Pensionsfonds sollte weiter optimiert werden

Würde der Gesetzgeber sein Vorhaben einer „nicht-versicherungsförmigen Durchführung beim Pensionsfonds in der Rentenphase“ tatsächlich realisieren, könnte dies u.E. den Pensionsfonds als Durchführungsweg deutlich stärken, da nun eine Umwandlung des bis Rentenbeginn erwirtschafteten Deckungskapitals in eine teure Leibrente nicht erforderlich wäre.

Der Pensionsfonds hätte dann ein interessantes Alleinstellungsmerkmal gegenüber Direktversicherungen und Pensionskassen, ohne diese beiden Durchführungswege zu diskriminieren: Wer chancenorientierter und risikofreudiger ist, könnte stärker auf den Pensionsfonds setzen, ansonsten könnte sie bzw. er die Direktversicherung oder die Pensionskasse wählen (beachte aber auch die qualitativen Merkmale gem. Kapitel D.II.2.1).

Außerdem wäre dann eine Mischung von z.B. einer Direktversicherung und einem Pensionsfonds besonders reizvoll, um nicht alles auf eine Karte zu setzen.

Allerdings sind Reformen der gesetzlichen Rahmenbedingungen des Pensionsfonds unerlässlich, will man ihn zu einem ernst zu nehmenden Durchführungsweg der bAV ausbauen:

Aus Arbeitnehmersicht ist es wünschenswert, den Pensionsfonds im Falle einer vorzeitigen Beendigung des bisherigen Arbeitsverhältnisses zu einem neuen Arbeitgeber einfach mitnehmen oder privat fortführen zu können, so wie es die versicherungsvertragliche Lösung in § 2 Abs. 2 und 3 BetrAVG Direktversicherungen und Pensionskassen ermöglicht.

Zur Steigerung der Attraktivität des Pensionsfonds ist es darüber hinaus unerlässlich, die Belastung des Arbeitgebers mit PSV-Beiträgen zu beseitigen. Kapitel D.II.1.1.2 offenbart, dass dessen Verwaltungskosten dadurch um bis zu 70% höher ausfallen als bei Direktversicherungen und Pensionskassen mit vergleichbaren Volumina. Da

der Arbeitgeber an den möglichen Vorteilen des Pensionsfonds nicht partizipiert, jedoch die höheren Lasten trägt, ist er kaum bereit, diesen an Stelle einer Direktversicherung oder einer Pensionskasse im Rahmen von § 3 Nr. 63 EStG zu vereinbaren.

Eine echte Chance hat der Pensionsfonds gegenwärtig nur im Rahmen einer Auslagerung bzw. Übertragung von Direktzusagen oder Unterstützungskassen gem. § 4e Abs. 3 i.V.m. § 3 Nr. 66 EStG, da er dem Arbeitgeber hier, das zeigen die Berechnungen und die Ergebnisse der Kapitel D.II.1.1.1, 1.1.2 und 1.1.4, deutliche Kostenvorteile gegenüber dem bisherigen Durchführungsweg erschließt.

Der Pensionsfonds ist eine Bereicherung der Palette der Durchführungswege der bAV. Seine Verbreitungschancen jedoch fast ausschließlich auf Auslagerungs- bzw. Übertragungsfällen bereits vorhandener bAV aufzubauen ist jedoch in höchstem Maße kontraproduktiv. Dies gilt umso mehr, als die Vorschrift des § 3 Nr. 66 EStG von Verfassungswidrigkeit bedroht ist (vgl. Dommermuth, in Herrmann/Heuer/Raupach, Kommentar zum EStG und KStG, § 4e, Anm. 5).

Dort, wo der Pensionsfonds daher rechtlich einwandfrei ist, nämlich im Bereich des § 3 Nr. 63 EStG, wird er aufgrund der Kostensituation für den Arbeitgeber vehement gebremst und in dem Bereich, wo er bescheidene wirtschaftliche Erfolge feiert, ist die Rechtslage unklar. Die Chancen des Pensionsfonds befinden sich damit gegenwärtig sowohl rechtlich als auch wirtschaftlich völlig zu Unrecht auf sehr dünnem Eis.

Gesetzlich verordneter Arbeitgeber-Zuschuss wünschenswert

Problem:

Der oben unter „bAV aus Arbeitnehmersicht teilweise wenig attraktiv“ erwähnte Mangel an Attraktivität der bAV aus Arbeitnehmersicht resultiert insbesondere daraus, dass die Entgeltumwandlung treibenden Beschäftigten asymmetrisch an Nutzen und Lasten der bAV partizipieren: In der Beitragsphase kommt ihnen im Bereich der Sozialabgaben nur die halbe Ersparnis zugute (die andere Hälfte steckt der Arbeitgeber ein), in der Leistungsphase werden sie aber in Bezug auf KVdR und reduzierte gesetzliche Rente – von Ausnahmen abgesehen – in voller Höhe zur Kasse gebeten (vgl. dazu die Berechnungen und Ergebnisse des Kapitels D.II.2.2.5).

Ein gesetzlich angeordneter Arbeitgeberzuschuss in Höhe der Weitergabe der Ersparnis des Arbeitgebers an Sozialabgaben an den Arbeitnehmer beendet jene Asymmetrie und gibt an den Arbeitnehmer weiter, was tatsächlich auch dem Arbeitnehmer „gehört“. Dabei verbessert ein solcher Zuschuss die Vorteilhaftigkeit der bAV grundsätzlich erheblich (vgl. ausführlich Kapitel D.II.2.2.5.8). Würde der Gesetzgeber den Arbeitgeber zu einem solchen Zuschuss zwingen, wäre die bAV auf fast allen

Gebieten mit der privaten Vorsorge konkurrenzfähig, ohne dass zusätzliche Fördervolumina, die den Staat zusätzliches Geld kosten, gesetzlich geschaffen werden müssten.

Dabei ist allerdings zu beachten, dass sich der Arbeitgeber-Zuschuss nicht vollständig aus der Sozialabgabenersparnis finanziert, da letztere auch die Verwaltungskosten des Arbeitgebers abdecken muss. Kapitel D.II.1.4.3 zeigt für jeden Durchführungsweg auf, wie viel von jener Ersparnis nach Abzug der Verwaltungskosten beim Arbeitgeber unter Berücksichtigung von Einkommenshöhe des Arbeitnehmers, Beitragshöhe und Eintrittsalter noch übrig bleibt und somit für einen Arbeitgeberzuschuss zur Verfügung steht. Im günstigsten Fall (bei Direktversicherungen und Pensionskassen) beträgt jene Überdeckung 17,64% (entspricht 9,26% nach Berücksichtigung der beim Arbeitgeber eintretenden Steuerwirkung, vgl. Tabelle 68); max. würde dieser Anteil des Beitrages für einen sich selbst finanzierenden Arbeitgeber-Zuschuss zur Verfügung stehen und damit nicht die volle Sozialabgabenersparnis des Arbeitgebers. Bei Direktzusagen und Unterstützungskassen können sogar Unterdeckungen entstehen (vgl. Tabelle 67, sodass der Arbeitgeber-Zuschuss in diesen Fällen komplett vom Arbeitgeber finanziert werden müsste.

In der Praxis werden nicht selten freiwillige Arbeitgeberzuschüsse gezahlt (vgl. Kapitel B.III.2).

Reform-Paket für eine dringend erforderliche Gesetzesänderung

Aus den durch die vorliegende Studie gewonnenen Erkenntnissen lässt sich folgendes Gesetzes-Reform-Paket der gegenwärtig geltenden bAV ableiten, welches mit zehn Punkten ausgestattet ist, die zur Erreichung der politischen Ziele (vgl. Kapitel B.II) aus Sicht der Autoren dringend erforderlich sind („Zehn Gebote der bAV-Reform“, vgl. dazu ausführlich Kapitel E.II.1 und 2 mit Diskussion der Belange des Arbeitnehmer, des Arbeitgebers und des Staates):

Verbesserung der Rahmenbedingungen der gegenwärtigen bAV

Es wäre eine Fehlallokation von Kapital und macht wenig Sinn, Arbeitnehmern eine bAV gesetzlich oder anderweitig (z.B. durch Tarifverträge) aufzuoktroyieren, wenn sie nicht wirklich attraktiv ist. Die vorliegende Studie belegt die mangelnde Attraktivität des gegenwärtigen Systems der bAV aus Sicht der betroffenen Arbeitnehmer (vgl. Kapitel D.II.2.3) und zeigt, dass die aktuelle bAV für den Arbeitgeber teilweise unnötig kostspielig ist (vgl. Kapitel D.II.1.3.5 und 3).

Daher ist es mit einem gesetzlich festgelegten Opt-Out-System (vgl. Kapitel C.VI.1 und D.I.1 sowie nachfolgendes Kapitel E.II.2) alleine noch nicht getan. Auf Dauer

würden die Arbeitnehmer nur dann in der bAV bleiben und nicht von ihrer Ausstiegs-Option Gebrauch machen, wenn diese für sie tatsächlich auch attraktiv wäre. Ansonsten würden die Medien gegen die betriebliche Versorgung einen ähnlichen Feldzug starten, wie sie ihn bereits wirksam gegen die Riester-Versorgung durchgezogen haben. Und auch die Arbeitgeber wären nur dann bereit, sich vorbehaltlos für die bAV einzusetzen, wenn der (die) von ihnen gewählte(n) oder favorisierte(n) Durchführungsweg(e) kostengünstig und einfach zu handhaben ist (sind).

Bevor man somit zusätzliche Schritte für eine Ausweitung der bAV unternimmt, sollte man zuerst die Rahmenbedingungen ändern, die eine attraktive bAV verhindern. Dies gilt sowohl für Kriterien, die insbesondere die Arbeitnehmer-, als auch jene, die insbesondere die Arbeitgeber-Seite betreffen.

Die „Zehn Gebote der bAV-Reform“

Die Studie diskutiert die nachfolgenden zehn Reformvorschläge ausgiebig in den Kapitel E.II.1 und 2:

1) Belastung der bAV mit gesetzlicher Kranken- und Pflegeversicherung reduzieren,
2) Arbeitgeberzuschuss gesetzlich für verbindlich erklären,
3) Aufstockung von Beitragshöchstgrenzen im EStG und in SvEV/SGB IV,
4) Beseitigung der Versicherungslastigkeit der bAV und der Mindestleistung bei Beitragszusagen,
5) Beseitigung der Subsidiärhaftung des Arbeitgebers in der bAV im Falle der Beitragszusage,
6) Beseitigung der PSV-Leistungs- und Beitragspflicht bei Pensionsfonds,
7) Versicherungsvertragliche Lösung und Portabilität verbessern,
8) Abzinsungssätze in Handels- und Steuerbilanz ändern,
9) Anrechnung der bAV auf die Grundsicherung beseitigen und
10) gesetzliches Opt-Out einführen (bildet aus Sicht der Autoren den alternativlosen Rahmen für die Reform, ohne den eine dringend erforderliche Steigerung der Abdeckungsquoten der bAV wohl nicht zustande kommen wird).

Eine solche Reform würde aufgrund der Steigerung der Attraktivität der bAV im Zusammenspiel mit Opt-Out voraussichtlich in kurzer Zeit zu deutlich gesteigerten Teilnahmequoten an der bAV führen. Aus Sicht und bei vorsichtiger Schätzung der Autoren dürften zwischen 80% bis 90% – gemessen an allen sozialversicherungspflichten

Arbeitnehmern – innerhalb eines Zeithorizonts von zwei Jahren nach Einführung realistisch sein.

Die dafür erforderliche erhebliche Liquidität geht dem Konsum unserer Volkswirtschaft jedoch nicht bzw. nicht voll verloren. Es ist wahrscheinlich, dass eine reformbedingte deutliche Steigerung der Teilnahmequoten an der bAV zu einer Umschichtung des Sparverhaltens der Bevölkerung durch einen Abbau kurzfristiger Anlageformen führen wird, da diese in den letzten 15 Jahren trotz ihres kurzfristigen Charakters zu einem erheblichen Teil einen de facto längerfristig gehaltenen Bodensatz gebildet haben, der immer wieder neu angelegt wurde. Eine Substitution jenes langfristig gehaltenen Bodensatzes kurzfristiger Anlagen durch bAV ist volkswirtschaftlich sogar sinnvoll, da sie Beteiligungen am Eigen- bzw. Risikokapital vermehren und damit die Innovativkräfte der deutschen Wirtschaft zu Lasten von Schuldtiteln stärken.

Denkanstoß zu Arbeitszeitkonten: Im Rahmen der Gestaltung eines Reformpaketes sollte man auch darüber nachdenken, Arbeitszeitkonten dergestalt mit der bAV zu verzahnen, dass Arbeitszeitkonten-Bestände sozialversicherungsfrei in die bAV übertragen werden können. Auf diese Weise können gerade für geringer Verdienende, denen es an der nötigen Liquidität mangelt, dringend erforderliche Zusatzrenten generiert werden.

Kosten und Nutzen der Reform für Staat, Gesellschaft und Wirtschaft

Eine grundlegende Gesetzesreform zu Gunsten einer attraktiveren bAV, wie sie im Kapitel E.II ausführlich beschrieben wird, mit Opt-Out und Beseitigung der Anrechnung von bAV-Leistungen auf die Grundsicherung zahlt sich für den Staat, die Gesellschaft und die Wirtschaft eindeutig aus:

Die prognostizierten quantifizierbaren Gesamtwirkungen, die sich aus staatlicher Förderung (unmittelbare Kosten, vgl. Kapitel F.II.2) einerseits und Einnahmen aus nachgelagerter Steuer sowie KVdR-Beiträgen und Reduzierung der gesetzlichen Rente (unmittelbare Einnahmen, vgl. Kapitel F.II.2 und 3) plus zusätzlicher Umsatz-, sonstiger Verbrauch- und Unternehmensteuern (mittelbare Einnahmen, vgl. Kapitel F.II.3) für Fiskus und Sozialversicherungsträger ergeben, saldieren sich voraussichtlich zu einer „schwarzen Null“.

Die Reform finanziert sich daher aus der Perspektive jener quantifizierbaren Wirkungen von selbst. Dies ist in einer schrumpfenden Gesellschaft positiv zu beurteilen.

In jener „schwarzen Null“ sind jedoch etliche weitere Effekte noch nicht enthalten, weil sie nicht oder nur sehr schwer quantifizierbar sind, wie z.B. die Sicherung von

Arbeitsplätzen, Reduzierung von Transferleistungen der Bundesagentur für Arbeit, politische Stabilität und Wahlverhalten bei künftig deutlich gesteigertem Rentneranteil.

Jene qualitativen Wirkungen sind, obwohl im Rahmen der vorliegenden Studie nicht quantifiziert, auch von großer monetärer Bedeutung und steigern daher die „schwarze Null“ der quantifizierbaren Wirkungen u.E. ganz erheblich. Darüber hinaus steigern sie voraussichtlich die Zufriedenheit der Menschen in unserem Land und helfen auf diese Weise, das soziale Klima und das Vertrauen der Bürger in den Staat nachhaltig zu sichern.

A. Einführung und Ziel der Studie

I. Ziel der Studie und Gang der Untersuchung

Das Institut für Vorsorge und Finanzplanung GmbH (IVFP) verfolgt seit vielen Jahren das Geschehen rund um die betriebliche Altersversorgung (bAV) und hat sich mit den Angeboten zur Planung, Beratung und Schulung zur Verbesserung der Altersvorsorge einen guten Ruf erarbeitet. Bei unseren Analysen, Untersuchungen, Ratings, Beratungstools und Seminaren versuchen wir stets so objektiv wie nur möglich zu sein und einen neutralen Standpunkt gegenüber Anbietern, Beratern und Verbrauchern einzunehmen. Hierbei kommt uns unsere Unabhängigkeit zu Gute.

Auch bei der hier vorliegenden Studie haben wir uns davon leiten lassen, in der aktuellen Debatte zur Reform der bAV weder ideologischen noch geschäftspolitischen Interessen zu folgen, sondern einen sachlichen und analytischen Beitrag zur zukünftigen Verbesserung der Versorgungslage der Bevölkerung insgesamt zu leisten. Unsere besondere Aufmerksamkeit gilt hier der betrieblichen bAV, die nach unserer Einschätzung einen viel bedeutenderen Part im Konzert der Altersvorsorge spielen könnte, wenn die Rahmenbedingungen entsprechend ausgestaltet wären. Es geht dabei allerdings nicht darum, bisherige Möglichkeiten der bAV abzuqualifizieren. Wenn die Altersvorsorge der Zukunft gestärkt werden soll, sind alle bisherigen Säulen und Wege auf ihre Leistungsfähigkeit und Nachhaltigkeit zu untersuchen; dies ist Gegenstand der vorliegenden Studie in Bezug auf die bAV. Dennoch muss sorgsam abgewogen werden, welche Wege der bAV im Kontext der Altersvorsorge insgesamt für weite Teile der Bevölkerung zweckdienlich sind und eine möglichst überdurchschnittliche, adäquate Verbesserung des Versorgungsniveaus erwarten lassen.

Deshalb versucht die Studie zunächst, Stärken und Schwächen der aktuell bestehenden bAV herauszuarbeiten und anschließend, Reformvorschläge für eine attraktivere bAV durch weitgehende praktikable Elimination der Schwächen zu machen. Dabei erfolgt die Analyse der maßgeblichen Rahmenbedingungen und Inhalte zunächst aus der einzelwirtschaftlichen Sicht des jeweiligen Arbeitgebers und Arbeitnehmers und dann, in aggregierter Form, aus volkswirtschaftlichem Blickwinkel. Hierdurch wollen wir erreichen, dass die Auseinandersetzung um einen Best-Solution-Ansatz wertfrei und zielorientiert erfolgt. Natürlich sind wir uns im Klaren darüber, dass sich politische Wertvorstellungen nicht einfach bei Seite wischen lassen. Trotzdem erscheint es uns den Versuch wert, auf diese Weise zu einer bAV zu kommen, die von den Beteiligten stärker als bisher angenommen wird.

Ferner sollen die Medien und Verbraucherschützer angesprochen werden. Es reicht nämlich am Ende nicht, eine zielführende Lösung zu präsentieren. Sie muss auch

von breiten Teilen der Beteiligten angenommen werden. Dabei sind sowohl die Arbeitnehmer, als auch die Arbeitgeber von dem Konzept einer besseren Vorsorge zu überzeugen und das erfordert seriöse Kommunikation. Hierbei könnten die Medien eine hervorragende Rolle spielen. Wir sehen hier ihre primäre Aufgabe nicht darin, Unzulänglichkeiten darzustellen, sondern auf die dringende Notwendigkeit zur eigenen Vorsorge hinzuweisen und die vielfältigen Möglichkeiten des Bürgers möglichst objektiv darzustellen. Gemeint ist nicht Lobhudelei, vielmehr Aufklärung und Aufruf zum Handeln und zur Nutzung der angebotenen Chancen. Bislang haben die Medien oft über die „Flugzeuge geschrieben, die abgestürzt sind“, statt auch über die wesentlich häufigeren Landungen zu berichten. Diese Schieflage sollte künftig beseitigt werden.

Die Untersuchung unterscheidet nicht zwischen den Finanzierungsformen der bAV (arbeitgeber- bzw. arbeitnehmerfinanziert), sondern bezieht sich ausschließlich auf die Entgeltumwandlung; dies hat drei Gründe:

Zum einen stellt die vorliegende Studie den Versorgungsgedanken in den Vordergrund, wobei sie unter Versorgung den Prozess des Vermögensaufbaus versteht, um den sich die betreffende Person – regelmäßig ein Arbeitnehmer – selbst kümmert (vgl. Kapitel II.).

Zum zweiten wird auch die arbeitgeberfinanzierte bAV letztlich vom Arbeitnehmer getragen, wenn der Arbeitgeber sie nicht einfach – dies ist ein seltener Ausnahmefall – als ein Geschenk gewährt, sondern als besondere Form der Entlohnung. Egal, ob aufgrund tarifvertraglicher Basis oder weil der Arbeitgeber sie als freiwillige Sozialleistung ansieht: Zusätzlich zum bisherigen Lohn gewährte bAV ist Teil der Gesamtvergütung des jeweiligen Arbeitnehmers und diese Gesamtvergütung wird im Rahmen des Gesamtbudgets an Personalkosten kalkuliert, welches aus Sicht des Arbeitgebers für ihn dauerhaft zumutbar ist. Letztlich ist damit eine neue arbeitgeberfinanzierte bAV nichts anderes als eine Lohnerhöhung, deren Entgelt in bAV umgewandelt wird.

Schließlich kann die vorliegende Studie die bAV nur dann betriebs- und volkswirtschaftlich bewerten, wenn sie sie an einer Alternative beurteilt, nämlich der privaten Altersvorsorge. Für die Entgeltumwandlung ergibt sich dies automatisch, denn würde der Arbeitnehmer einen Teil seines Bruttogehaltes nicht in die bAV stecken, bliebe ihm nur die Investition eines Teils des verfügbaren Lohnes im Privatbereich. Erhält der Arbeitnehmer eine arbeitgeberfinanzierte bAV, muss dasselbe gelten, denn die Alternative wäre eine entsprechende Lohnerhöhung mit Investition der verfügbaren Einkommenssteigerung in eine Privatvorsorge gewesen.

Wir verwenden in der Studie Begriffe, die eine bestimmte Gruppe von Menschen umschreiben (z.B. Rentner) lediglich in der männlichen Form, meinen dies aber geschlechterunabhängig.

II. Definition des Begriffs Altersvorsorge

Unter dem Begriff „Altersvorsorge“ wollen wir im Folgenden die bekannten drei Säulen verstehen, auf denen schon heute der Löwenanteil der finanziellen Zukunftssicherung ruht: die gesetzliche Rentenversicherung, die bAV und die private Altersvorsorge, immer mit dem besonderen Fokus auf die Vorkehrungen, die frühzeitig zu treffen sind, um im Ruhestand weiterhin den erarbeiteten Lebensstandard genießen zu können. Ganz bewusst wollen wir uns hier nicht auf die Teile der Bevölkerung konzentrieren, die nicht Pflichtmitglieder der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) sind (Beamte, Selbständige, Freiberufler, Abgeordnete), sondern auf Arbeitnehmer, die ihre Altersvorsorge durch eigene Pflichtbeiträge zur

Die Säulen und Schichten der Altersvorsorge

	Säule 1	Säule 2	Säule 3	Versteuerung
Schicht 1	GRV Knappschaft Alterss. d. Landwirte Künstlersozialvers. Beamtenversorgung berufständische Versorgungswerke der Kammerberufe		Rürup-Rente	Kohorten-versteuerung
Schicht 2		bAV Zusatzversorgung des öff. Dienstes	Riester-Verträge	nachgelagerte Versteuerung
Schicht 3			Kapitalversicherung Rentenversicherung Immobilien Wertpapiere	d. Ertragsanteil d. Erträge
Art der Vorsorge	gesetzliche oder vergleichbare Versorgung	betriebliche Altersversorgung	private Vorsorge	

Abbildung 1: Die Säulen und Schichten der Altersvorsorge

GRV, durch staatliche Zulagen, durch Leistungen der Arbeitgeber (AG-Anteil zur GRV, Leistungen zur bAV), durch eigene Leistungen im Rahmen der bAV (z.B. Gehaltsumwandlung) und durch private Zusatzversicherungen (geförderte Riesterrenten, begünstigte Rürup-Renten, privater Vermögensaufbau) gestalten müssen und sollten. Neben dem Modell der drei Säulen gibt es auch eine Klassifizierung in drei Schichten, welche mehr die steuerlichen Aspekte der Möglichkeiten zum Aufbau einer Altersversorgung in den Vordergrund rückt; sie finden in der Studie nur insoweit Erwähnung, wie sie als Vergleichsmaßstab zur bAV von Relevanz sind.

Leider werden die Begriffe Vorsorge und Versorgung oft und beliebig miteinander vertauscht oder synonym verwendet, was zu Missverständnissen führt. In vorliegender Studie steht die Vorsorge im Vordergrund; darunter verstehen wir Vermögensaufbau. Dies soll auch für die bAV gelten, da die Studie ihre Realisierung per Entgeltumwandlung zum Gegenstand hat (vgl. Kapitel I.), wodurch der Arbeitnehmer sich um seine finanzielle Zukunftssicherung letztlich selbst kümmert.

Folgt man dieser Logik, sollte künftig von der „betrieblichen Vorsorge“ gesprochen werden, die alles einschließt, was im Rahmen eines Arbeitsvertrages zum Aufbau einer Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenabsicherung unternommen werden kann. Da jedoch der Begriff der bAV in der aktuellen Gesetzgebung verankert ist (vgl. § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG und darauf zugreifend zahlreiche andere Rechtsgebiete, wie z.B. das Steuerrecht in § 3 Nr. 63 EStG) und dadurch eigenständige juristische Bedeutung hat, verwendet die Studie den geltenden Gesetzesbegriff der „betrieblichen Altersversorgung“, abgekürzt mit bAV.

III. *Die Bedeutung der Altersvorsorge in einer modernen Industriegesellschaft*

Nach dem Ende des zweiten Weltkrieges hat die deutsche Industriegesellschaft mehrere gravierende Veränderungen und teilweise Revolutionen erlebt. Man denke dabei zunächst an das Wirtschaftswunder der 50er und 60er Jahre und die Wiedererstarkung der Exportnation Deutschland. Die Kassen des Staates und z.B. der Arbeitslosenversicherung waren prall gefüllt und ermöglichten Reformen der Sozialsysteme bei einer Ausweitung von Leistungen. Im Gleichschritt dazu entwickelte sich eine sexuelle Revolution mit Aufklärung, Geburtenkontrolle und sexueller Freizügigkeit, in deren Folge sich ein nachhaltiger Rückgang der Geburtenraten einstellte, der das gesamte Gefüge des Umlagesystems der gesetzlichen Rentenversicherung aus dem Gleichgewicht brachte. Mehrere Reformen der GRV zur Stabilisierung der Einnahmen- und

Ausgabenseite waren erforderlich. Auch die gesetzliche Krankenversicherung erlebte aus ähnlichen Gründen eine ganze Reihe von Gesetzesänderungen.

Die elektronische Revolution mit einer rasanten Entwicklung der Computertechnologie auf Basis von Dioden und integrierten Schaltkreisen führte zum Wegfall tausender Arbeitsplätze und einer deutlich höheren Quote an Arbeitslosen. Die Abwanderung von Arbeitsplätzen der Industrie in die Entwicklungsländer konnte durch Zuwächse bei der Informationstechnologie nicht ausgeglichen werden. Der Wegfall des Eisernen Vorhangs und die damit verbundene Öffnung nach Osten sowie die Globalisierung schlechthin zeigten neue Belastungen für die Industriegesellschaft. Auch die Einführung des Euro und die damit umgreifende Teuerung bei gleichzeitiger Harmonisierung von Sozialhilfe und Arbeitslosenleistungen einhergehend mit einem sinkenden Altersversorgungsgrad hatte ein Absinken der verfügbaren Einkommen in breiten Teilen der Gesellschaft zur Folge. Es ist kein Geheimnis, dass immer mehr Personen in die Grundversorgung rutschen. Und diese Entwicklung hält an. Pessimisten sprechen in diesem Zusammenhang gar von einer drohenden Altersarmut, bei der weite Schichten der Bevölkerung im Rentenalter auf die Grundsicherung angewiesen sein könnten, wenn nicht rechtzeitig die Weichen zur Erhöhung der Altersbezüge gestellt werden.

1. Der Bedarf an Altersvorsorge im Verhältnis zum verfügbaren Einkommen vor Rentenbeginn

Wie hoch muss die Höhe der Altersversorgung sein, um nach dem Ende des Erwerbslebens den gewohnten Lebensstandard beibehalten zu können? Darüber wurden in der Vergangenheit verschiedene Untersuchungen angestellt. Die Herangehensweise kann dabei sehr variieren. Beispielseise kann man untersuchen, welche Ausgaben eines Rentners voraussichtlich wegfallen, sich erhöhen, unverändert bleiben oder welche ggf. neu dazu kommen. Die Gegenüberstellung beider Ausgabenpläne ergibt dann die benötigte Nettoersatzrate (d.h. das Verhältnis des verfügbaren Nettohaushaltseinkommens nach Renteneintritt zum letzten Nettoeinkommen vor dem Renteneintritt). Beispiele solcher Analysen der Vergangenheit lieferten Werte zwischen 60 und 80%. Nach einer aktuellen Untersuchung[9] des Institut für Vorsorge und Finanzplanung GmbH lassen sich die Ausgaben in drei Blöcke unterteilen, a) Block 1: Belastungen die vor und nach Renteneintritt nahezu unverändert anfallen (z.B. Nahrung, Kleidung, Wohnen, Urlaub, Freizeit, Kultur, Schaden- und Kranken-

[9] Vgl. Altersversorgung für Unternehmer und Geschäftsführer, Dommermuth Thomas, Killat Anne, Linden Ralf; erscheint Ende 2015 im Verlag NWB

versicherungen, kurz- und mittelfristiges Sparen, sowie sonstige alltägliche Ausgaben), b) Block 2: Belastungen, die im Rentenalter eher nicht mehr anfallen (z.B. Zins- und Tilgung für Immobiliendarlehen, langfristiges Sparen, Beiträge zur Altersversorgung, Unterhalt für Kinder, Kosten der Berufsausübung), und Block 3: Belastungen, die im Rentenalter zusätzlich anfallen können (Kosten im Krankheitsfall, die die Krankenversicherung ggf. nicht trägt, Zuwendungen an Enkelkinder, Mehrausgaben für Reisen und Kultur, Finanzierung eines eigenen Autos, sowie typische Aufwendungen von Rentnern wie Putz- oder Haushaltshilfe, Investitionen in Treppenlifte etc.) Je nach Anteil der drei Blöcke an der Haushaltsführung, ergeben sich Nettoersatzraten von 60 bis 80%.

Einer aktuellen Studie der Universität Bochum (Maintaining One's Living Standard at Old Age[10]) aus dem Jahr 2013 zufolge sollte eine adäquate Altersversorgung (d.h. Alterseinkünfte nach Abzug von Steuern und Sozialabgaben) bei 87% des verfügbaren Haushaltsnettoeinkommens vor Renteneintritt liegen. Die Wissenschaftler (C. Dudel, N. Ott, M. Werding) sind darin nicht den üblichen Weg über theoretische Überlegungen gegangen, sondern haben sich gefragt, welche Nettoersatzrate beim Rentner zu einer gleichbleibenden Zufriedenheit führt. Unter Verwendung von Daten des sozioökonomischen Panels (SOEP, Quelle: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung DIW, Berlin) über den Zeitraum 1992 bis 2011 wurden 20.000 repräsentative Personen aus 11.000 Haushalten befragt. Die erhobenen Daten wurden mit verschiedenen empirischen Modellen und mathematischen Methoden analysiert. Im Ergebnis zeigte sich, dass eine anfängliche Nettoersatzrate von 87% zur der höchsten und stabil gleichbleibenden Zufriedenheit führt. Der besondere Vorteil der Studie liegt darin, dass echte Lebensläufe hinter dem Ergebnis stehen und damit ein Abbild der deutschen Realität wiedergeben. Offenbar führen Nettoersatzraten von weniger als 87% zu einer gewissen Unzufriedenheit, was sich nach dem Ergebnis der Untersuchung voraussichtlich negativ auf die Lebenseinstellung der betroffenen Personen auswirken wird.

Von einer Nettoersatzrate von 87% sind wir derzeit jedoch – leider – meilenweit entfernt. Das geflügelte Wort des ehemaligen Bundesarbeitsministers, Norbert Blüm, „Die Rente ist sicher", mag zwar insoweit stimmen, als in der jetzigen Situation der Beitragssatz von 18,7% und die Erhöhung des Rentenalters schrittweise bis auf 67 Jahre den Bruttoversorgungsgrad in etwa bei durchschnittlich 43% stabil hält. Die

[10] Vgl. Maintaining One's Living Standard at Old Age: What Does That Mean?" Dudel Christian, Ott Notburga, Werding Martin, Ruhr Universität Bochum, März 2013.

gesetzliche Rente deckt damit aber nur knapp 61% des Bedarfs an Altersversorgung ab. Um eine Nettoersatzrate von 87% zu erreichen, müsste die Bruttoersatzrate bei ca. 71% liegen. Inwieweit die anderen Formen der Altersvorsorge die bestehende Lücke füllen können, werden wir noch zeigen.

Das Problem der Altersversorgung in Deutschland besteht daher nicht nur auf der Ist-Seite in Form der gesetzlichen Rente, sondern bahnt sich bereits auf der Soll-Seite beim Bedarf an. Während man nämlich zur Zeit der großen Rentenreform 1957 unter Bundesskanzler Konrad Adenauer von einer Nettoersatzrate von 70% ausging, liegt der aktuelle Wert um ein Viertel darüber. Dies hat natürlich viele Ursachen: die längere Lebenserwartung, eine bessere Gesundheit (die eher gesunden Rentner möchten den Ruhestand genießen, z. B. mit Reisen, Nutzung kultureller Angebote wie Theaterbesuche), aber auch gestiegene Fixkosten bei den Wohnnebenkosten und höhere Kosten für Auto, Unterhaltung und Sport.

Fazit: Wir müssen heute von einer Ziel-Nettoersatzrate von 85% bis 87% bezogen auf das letzte Nettoeinkommen vor Renteneintritt ausgehen. Dieses spiegelt den realistischen Erwartungshorizont eines Rentners wieder. Ein Absinken dieser „gewünschten“ Nettoersatzrate ist in naher Zukunft sicherlich nicht zu erwarten. Die Altersvorsorge wäre darauf auszurichten, dass ein Wert von annähernd 87% erzielt wird.

2. Das umlagefinanzierte System der gesetzlichen Rente stößt an seine Grenzen

Das System der gesetzlichen Rente ist konzeptionell gesehen eine geniale Erfindung. Hierbei muss allerdings berücksichtigt werden, dass es um 1889 unter Otto von Bismarck erfunden und eingeführt wurde, als die Lebenserwartung der deutschen Bevölkerung bei etwa 40 Jahren lag und die Alterszusammensetzung der Bevölkerung einem gleichmäßigen Tannenbaum entsprach (siehe: Briefmarke der deutschen Bundespost).

Abbildung 2: Alterszusammensetzung

Eine hohe Geburtenquote führte zu einem ständig nachwachsenden Potential an Beitragszahlern bei Berufseintritt. Die Finanzierung von Leistungen aus dem System stellte kein Problem dar, denn es beruhte auf einem Kapitaldeckungsverfahren. Personen zwischen 16 und 70 mussten 1,7% des Lohnes einzahlen, wovon die Hälfte der Arbeitgeber zu tragen hatte. Leistungen wurden ab 70 Jahren gezahlt und die Höhe der Rente richtete sich nach der Höhe des eingezahlten Kapitals, wenn mindestens 30 Jahre lang Beiträge eingezahlt wurden. Diese Rente war nicht als Versorgungsrente konzipiert sondern sollte nur eine Grundsicherung darstellen. Es ist einleuchtend, dass unter den genannten Rahmenbedingungen nur wenige Personen in den Genuss von Rentenleistungen kommen konnten und sollten.

Im Jahr 1911 wurde die Hinterbliebenenrente eingeführt und 1916 das Renteneintrittsalter auf 65 Jahre gesenkt. In der ersten Krise 1921 (galoppierende Inflation) wurde wegen der massiven Geldentwertung kurzfristig ein Umlagesystem zur Finanzierung eingeführt, später jedoch wieder auf Kapitalstock umgestellt.
Die massiven Bevölkerungsrückgänge von zwei Weltkriegen und die hohe Zahl von zu versorgenden Deutschen nach deren Flucht und Vertreibung aus Osteuropa machten schon 1953 Fremd- und Aussiedlergesetze auf Länderebene notwendig. Der vor dem 2. Weltkrieg noch vorhandene Kapitalstock war größtenteils verloren. Die Bevölkerung beklagte die niedrigen Renten, die in der Regel bei 34,5% der Bruttobezüge vor Renteneintritt lagen.

Unter Kanzler Konrad Adenauer schließlich wurde 1957 die gesetzliche Rentenversicherung komplett verändert. Wichtigste Elemente waren die Umlagefinanzierung, bei der die Beitragszahler die Bezüge der Rentner finanzieren, und die Koppelung der Renten an die Entwicklung der Arbeitseinkommen. Das Gesetz wurde auch als Generationen- oder Solidarvertrag bezeichnet. Der anfängliche Beitragssatz betrug 14% und wurde paritätisch aufgebracht. Damals wurde auch der Begriff der Eck- oder Standardrente geprägt. Sie entspricht der Durchschnittsrente einer Person vor Abzug von Steuern und Sozialabgaben, deren jährliches Arbeitsentgelt 45 Jahre lang mit dem jährlichen Durchschnittsentgelt in der Rentenversicherung i.S.v. § 1 Abs. 1 Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung (vorläufiges Durchschnittsentgelt 2015: 34.999 € West und 29.870 € Ost) identisch ist. Bei dieser Konstellation erzielt jene Person nämlich genau einen Entgeltpunkt pro Beitragsjahr, insgesamt somit 45 Entgeltpunkte. Nach der Vorstellung Adenauers sollte mit dieser Entgeltpunktzahl ein Rentenniveau von 70% des letzten verfügbaren Einkommens vor Rentenbeginn erreichbar sein, was sich mit den damaligen Vorstellungen von der erforderlichen Nettoersatzrate deckte (vgl. Kapitel III.1.); dies gelang allerdings in der Realität nie, weil dazu bereits in den ersten Berufsjahren jeweils ein Entgeltpunkt erforderlich gewesen

wäre. Hätte der Rentner im letzten Berufsjahr mehr als einen Entgeltpunkt erzielt (z.B. 1,5), so wäre zum Erreichen des Eckrentenniveaus bereits in den ersten Berufsjahren dieser Wert (im Beispiel 1,5) erforderlich gewesen. Je höher das rentennahe Einkommen, desto unwahrscheinlicher daher das Erreichen des Eckrentenniveaus mit seinen theoretischen 70%. Dies gilt erst Recht, wenn das Erwerbseinkommen die jeweilige Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der Rentenversicherung i.S.v. § 3 Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung überschreitet, da die übersteigenden Einkommensteile keine weiteren Entgeltpunkte bewirken. Nur bei Lebensarbeitszeiten von deutlich mehr als 45 Jahren und einem Einkommensniveau unterhalb der BBG waren 70% möglich.

Die bereits damals geäußerte Kritik an dem neuen Umlagesystem konterte der Kanzler mit den Worten: „Kinder bekommen die Leute immer." Darin irrte er, wie man heute definitiv weiß. Das 1960 eingeführte Fremdrentengesetz sah Leistungen für Kriegsflüchtlinge, Aus- und Umsiedler vor, die aus der Rentenkasse finanziert wurden.

Nach Überwindung der wirtschaftlichen Schwierigkeiten nach Ende des Krieges und Durchführung der Währungsreform 1948 stellte sich ab Mitte der 50er Jahre ein Babyboom ein, der bis Mitte der 60er Jahre anhielt. Danach brachen die Geburtenraten massiv ein und sanken bis Mitte der 70er bis auf 1,4 Kinder je Frau ab. Diese demografische Entwicklung hat das Umlagesystem ins Wanken gebracht[11]. Seit Mitte der 80er Jahre fehlen die ab etwa 1970 nicht geborenen Personen als Berufsstarter.

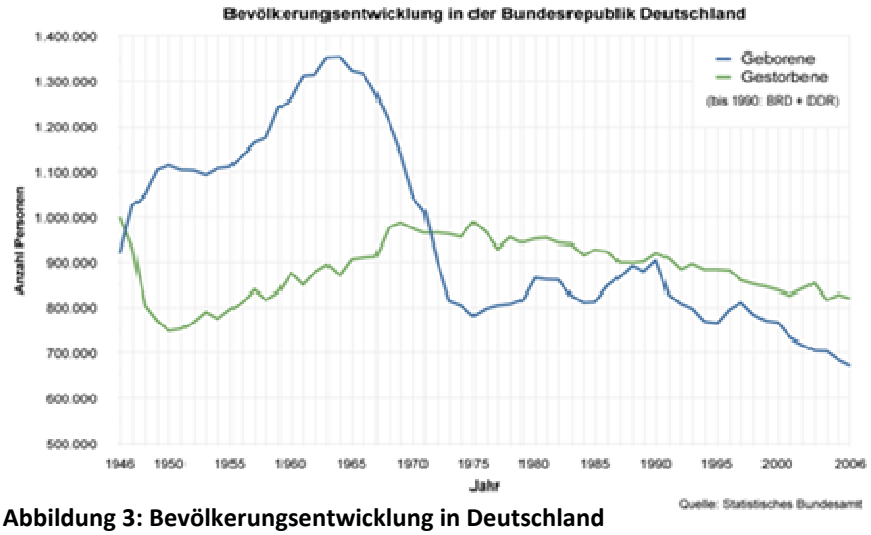

Abbildung 3: Bevölkerungsentwicklung in Deutschland

[11] Vgl. Die demographische Zeitenwende, Herwig Birg, Verlag C.H. Beck oHG, München 2001.

Mehrere „Reformen“ einschließlich der Anhebung des Beitragssatzes auf bis zu 20% und staatliche Zuschüsse z.B. auch aus der Ökosteuer waren nötig, um die Finanzierung sicher zu stellen. Die schrittweise Erhöhung des Renteneintrittsalters von 65 auf 67 bis ins Jahr 2029 und Abschläge von 0,3 Prozent pro Monat bei vorzeitigem Renteneintritt trugen schließlich der deutlichen Erhöhung der Lebenserwartung Rechnung. Zwischen 2019 und 2037 werden die Babyboomer der Jahrgänge 1953 bis 1970 in Rente gehen. Dies wird die Rentenkassen erneut stark belasten, da die Personen gleichzeitig als Beitragszahler entfallen. Da auch in Zukunft mit einer weiteren Zunahme der Lebenserwartung gerechnet werden muss (pro Jahr etwa zwei bis drei Monate; bei Männern etwas mehr als bei Frauen), ist an dieser Stelle des Umlagesystems keine Erleichterung zu erwarten. Schon heute kommt die GRV nicht ohne massive staatliche Bundeszuschüsse aus, wie die folgende Übersicht in der dritten Spalte zeigt:

Einnahmen und Ausgaben der GRV													
Jahr	Einnahmen				Ausgaben						Ergebnis	Vermögen	
	Beiträge	BuZ	soE	gesE	Renten	KVdR	Teilhabe	soA	VwK	gesA		ges	davonNR
2004	169,4	61,4	1,6	232,4	210,5	14,8	4,8	1,5	3,8	235,4	-3,0	21,6	5,0
2005	169,0	61,6	1,1	231,7	211,9	14,3	4,6	1,0	3,8	235,6	-3,9	17,7	1,7
2006	180,5	61,4	1,2	243,1	212,4	13,9	4,6	0,9	3,7	235,5	7,6	25,3	9,7
2007	174,7	62,2	1,4	238,3	213,6	14,5	4,7	0,7	3,6	237,1	1,2	26,5	11,5
2008	180,0	62,5	1,7	244,2	216,2	14,9	4,9	0,8	3,6	240,4	3,8	30,3	15,7
2009	181,6	63,4	1,0	246,0	220,8	15,3	5,3	0,8	3,6	245,8	0,2	30,5	16,2
2010	185,3	64,9	1,1	251,3	224,4	15,3	5,4	0,6	3,5	249,2	2,1	32,6	18,6
2011	189,9	64,6	1,3	255,8	225,4	16,0	5,5	0,5	3,6	251,0	4,8	37,4	24,1
2012	193,7	65,6	1,2	260,5	229,2	16,2	5,7	0,7	3,6	255,4	5,1	42,5	29,5
2013	194,3	65,3	1,1	260,7	232,3	16,5	5,6	0,7	3,7	258,8	1,9	44,4	32,0
2014	201,6	66,6	1,1	269,3	239,0	16,9	5,8	0,7	3,8	266,2	3,1	47,5	35,0

Legende: BuZ = Bundeszuschüsse ; soE= sonstige Einnahmen, gesE = gesamte Einnahmen
KVdR = Beitragszuschüsse zur Krankenversicherung der Rentner; soA = sonstige Ausgaben;
VwK = Verwaltungskosten; gesA = gesamte Ausgaben; NR = Nachhaltigkeitsreserve
Quelle: Rentenversicherungsbericht

Tabelle 2: Einnahmen und Ausgaben der GRV

Während heute auf einen Rentner noch etwa 2 Beitragszahler kommen (Quelle: Rentenversicherungsbericht 2014). Danach waren am 31.12.2012 im Bestand der GRV 35,713 Mio. aktive Versicherte und 16,958 Mio. Rentner; das exakte Verhältnis ist 2,1 zu 1, wird sich dieses Verhältnis nach Hochrechnungen des Statistischen Bundesamtes bis ins Jahr 2040 voraussichtlich auf 1:1 verschlechtern. Dann muss ein Beitragszahler mit seinen Beitragszahlungen einen Rentner versorgen. Die Lösungsmöglichkeiten für dieses Problem bewegen sich zwischen Beitragserhöhungen, Rentenkürzungen, einer weiteren Erhöhung des Renteneintrittsalters oder einer Mischung aus

allen oder mehreren dieser drei Optionen. Auch eine Erhöhung der Bevölkerung durch Zuwanderung wird das Problem voraussichtlich nicht mittelfristig lösen.
Ein heutiger Eckrentner (West) kann mit einer Monatsrente von brutto 1.314,45 € (45 Entgeltpunkte mal dem aktuellen Rentenwert 2015 von 29,21 €) rechnen (für den Osten gilt aktuell ein Rentenwert von 27,05 €). Das entspricht gerade einmal 45 % seines letzten (durchschnittlichen) Bruttoeinkommens von jährlich 35.000 € (exakt 34.999 €, s.o.).

Nach Abzug von 10,55% für die Pflege- und Krankenversicherung (voller Pflegeversicherungsbeitragssatz 2015 von 2,35%, sofern nicht kinderlos, und halber Krankenkassenbeitragssatz 2015 plus 0,9%) verbleiben 1.175,78 €; eine Steuerbelastung entsteht unter der Annahme nicht, dass keine weiteren Einkünfte vorhanden sind. Wenn der vergleichbare Aktive 20,225% Abzüge für die Sozialversicherungen hat und nach Steuerklasse III insgesamt 6,16% an Steuern (Annahme: keine Kirchensteuer) zahlt, verbleiben ihm vom Bruttoeinkommen noch 2.147,18 € netto übrig.

Der Eckrentner 2015 (Jahrgang 1950)						Der Mindestlohn-Rentner (Rentenbeginn 2015)					
	als Aktiver		als Rentner		V-Grad in %		als Aktiver		als Rentner		V-Grad in %
Bruttoeinkommen						Bruttoeinkommen					
jährlich		35.000		15.773,40		jährlich		17.748		7.886,76	
monatlich		2.916,67		1.314,45	**45,1**	monatlich		1.479		657,23	**44,4**
Sozialbeiträge						Sozialbeiträge					
RentenV	9,35	272,71	0	0,00		RentenV	9,35	138,29	0	0,00	
ArbLoV	1,5	43,75	0	0,00		ArbLoV	1,5	22,19	0	0,00	
KV	8,2	239,17	8,2	107,78		KV	8,2	121,28	8,2	53,89	
PflV	1,175	34,27	2,35	30,89		PflV	1,175	17,38	2,35	15,44	
SummSozV		589,90		138,67		SummSozV		299,14		69,33	
Netto vor Steuer		2.326,77		1.175,78	50,5	Netto vor Steuer		1.179,86		587,90	49,8
Steuerrechnung						Steuerrechnung					
Freibetrag		0	30%	4.732		Freibetrag		0	30%	2.366	
EST-pflichtig		35.000		11.041		EST-pflichtig		17.748		5.520	
St-Klasse	III		III			St-Klasse	III		III		
KiSt		0,00		0,00		KiSt		0,00		0,00	
LohnSt		176,66		0,00		LohnSt		0,00		0,00	
Soli		2,93		0,00		Soli		0,00		0,00	
SummeST		179,59		0,00		SummeST		0,00		0,00	
Netto nach Steuer		2.147,18		1.175,78	**54,8**	Netto nach Steuer		1.179,86		587,90	**49,8**

Tabelle 3: Eck- und Mindestlohnrentner

Die Nettoersatzrate beträgt somit 54,8 %. Das ursprüngliche Ziel eines Versorgungsgrades von 87% des letzten Nettoeinkommens ist also in weiter Ferne und wird unter dem Druck der Demografie auch nie erreicht werden können. Den „Eckrentner“ hat es also in der Idealform nie gegeben.

Dabei hat es die Person mit dem Durchschnittseinkommen noch gut. Angenommen, jemand erzielt derzeit für 174 Stunden im Monat den Mindestlohn von 8,50 €. Dann liegt sein monatlicher Bruttoverdienst bei 1.479 €. Im Jahr sind das 17.748 €, was ungefähr 50% des derzeitigen durchschnittlichen Jahreseinkommens entspricht. Nach Abzug der Sozialversicherungsbeiträge (20,225% oder 229,14 € pro Monat) und keinem Steuerabzug bei Lohnsteuerklasse III verbleiben netto 1.179,86 €. Nehmen wir ferner an, diese Person hätte 45 Jahre lang 50% des Durchschnittseinkommens erzielt, dann beträgt die monatliche Bruttorente 45*0,5*29,21 € = 657,23 €. Nach Abzug der Beiträge für Kranken- und Pflegeversicherung (69,31 €; eine Steuerbelastung entsteht nicht) liegt die Nettorente bei 587,90 €, das sind 49,8 % vom letzten Nettoerwerbseinkommen und einfach zu wenig zum Leben. Das prozentuale Ergebnis ist noch schlechter als das des Durchschnittsverdieners, weil das Nettoerwerbseinkommen des Mindestlohnempfängers aufgrund seiner Steuerfreiheit relativ gesehen höher ausfällt. Im vorliegenden Fall könnte ein alleinstehender Rentner ggf. noch ca. 185 € Zuschuss aus der Grundsicherung (ist eine Sozialleistung, keine Rente!) erhalten, wenn er keine weitere Altersversorgung hat und seine Miete incl. Nebenkosten bei 382 € im Monat liegt. Auch am anderen Ende der Einkommensskala sieht es nicht besser aus (sog. „BBG-Rentner“). Ein 1950 geborener Mann, der nach Ende des Studiums im Dezember 1975 angefangen hat zu arbeiten und 40 Jahre (einschließlich November 2015) immer knapp über der BBG West in der Rentenversicherung verdient hat, erreicht 75,9668 Entgeltpunkte (dies ist allerdings ein reiner Theoriefall, denn wenn sich das letzte Bruttoerwerbseinkommen vor Rentenbeginn gerade mit der BBG deckt, wird das erste Bruttoerwerbseinkommen nach Ende des Studiums wohl unterhalb der BBG gelegen haben; sollte sich dieses hingegen mit der damaligen BBG gedeckt haben, wird das letzte Bruttoerwerbseinkommen wohl deutlich höher ausfallen als jene unterstellten 72.600 €). Er erhält mit 65 Jahren und 4 Monaten die Regelaltersrente ab dem 1.12.2015 in Höhe von 2.218,99 €. Das wären 36,7% seines letzten Bruttogehaltes von 6.050 €. Nach Abzug der Beiträge für die Kranken- und Pflegeversicherung in Höhe von 234,11 € verbleiben ihm netto vor Steuern 1.984,88 €. Das sind 49,9% seines letzten Nettoerwerbseinkommens; nähert man jenen Theoriefall an die Realität an, ergibt sich eine noch deutlich geringere Nettoersatzrate, da entweder die Entgeltpunkte der ersten Berufsjahre geringer oder das letzte Nettoerwerbseinkommen höher ausfallen. Auch hier wird somit eine Nettoersatzrate von 87% weit verfehlt.

Der BBG-Rentner (Jahrgang 1950)						Grenzfall (Jahrgang 1983, Rentenbeginn 2050)					
	als Aktiver		als Rentner		V-Grad		als Aktiver		als Rentner		V-Grad
Bruttoeinkommen					in %	Bruttoeinkommen					in %
jährlich		72.600		26.627,88		jährlich		51.900		19.033,20	
monatlich		6.050		2.218,99	36,7	monatlich		4.325		1.586,10	36,7
Sozialbeiträge						Sozialbeiträge					
RentenV	9,35	565,68	0	0,00		RentenV	9,35	404,39	0	0,00	
ArbLoV	1,5	90,75	0	0,00		ArbLoV	1,5	64,88	0	0,00	
KV	8,2	338,25	8,2	181,96		KV	8,2	338,25	8,2	130,06	
PflV	1,175	48,47	2,35	52,15		PflV	1,175	48,47	2,35	37,27	
SummSozV		1.043,15		234,11		SummSozV		855,99		167,33	
Netto vor Steuer		5.006,85		1.984,88	39,5	Netto vor Steuer		3.469,01		1.418,77	40,9
Steuerrechnung						Steuerrechnung					
Freibetrag		0	30%	7.988		Freibetrag		0	0%	0	
EST-pflichtig		72.600		18.639		EST-pflichtig		51.900		19.033	
St-Klasse	III		III			St-Klasse	III		III		
KiSt		0,00		0,00		KiSt		0,00		0,00	
LohnSt		975,50		0,00		LohnSt		517,83		0,00	
Soli		53,65		0,00		Soli		28,48		0,00	
SummeST		1.029,15		0,00		SummeST		546,31		0,00	
Netto nach Steuer		3.977,70		1.984,88	49,9	Netto nach Steuer		2.922,70		1.418,77	48,5

Tabelle 4: BBG-Rentner & Grenzfall

Für Zwecke der späteren Untersuchungen wollen wir noch eine vierte Fallkonstruktion betrachten. Dabei handelt es sich um Personen, deren Einkommen unterhalb der BBG der Rentenversicherung jedoch noch 2.400 € über der BBG für die Kranken- und Pflegeversicherung liegt. Für das Jahr 2015 wären dies 51.900 €. Bei einer Gehaltsumwandlung von 200 € je Monat, würde sich keine Ersparnis bei den Beiträgen zur Kranken- und Pflegeversicherung ergeben. Ohne diese Gehaltsumwandlung ergäben sich etwa 1,4829 Entgeltpunkte im Jahr, bei Gehaltsumwandlung liegen diese nur noch bei 1,4143. Unterstellt man diese Situation für die letzten 30 Jahre des Berufslebens, ergibt sich die monatliche Altersrente im ersten Fall zu: 45*1,4829*29,21 = 1.949,20 €, im zweiten Fall zu (15*1,4829+30*1,4143)*29,21 = 1.889,08 €. Die Gehaltsumwandlung führt somit zu einer Minderung der gesetzlichen Altersrente von monatlich 60,12€.

Fazit: Als Schlussfolgerung kann somit Folgendes festgehalten werden. Nach Abzug der Sozialversicherungsbeiträge deckt die gesetzliche Rentenversicherung zwischen 40 und 51% der letzten aktiven Bezüge. Bei normalen Steuersituationen liegt das Nettoniveau nach Sozialversicherungsbeiträgen und Steuern zwischen 50 % und 55 %. Die Lücke zu einem bedarfsgerechten Versorgungsgrad von 87% (vgl. Kapitel III.1.) liegt damit zwischen 32 und 37 % des jeweiligen Nettoeinkommens.
Diese Werte gelten allerdings nur, wenn der Rentner 45 (im Falle des BBG-Rentners: 40) Beitragsjahre aufweist. Die Nettoersatzraten der Realität sind daher im Einzelfall meist noch schlechter als die o.g. Werte, da nur knapp 47% der bereits in Rente be-

findlichen Männer und knapp 9% der bereits in Rente befindlichen Frauen auf 45 Versicherungsjahre kommen.

Dass ein Durchschnittsrentner keine 45 Versicherungsjahre aufweist, sieht man am leichtesten am Bestand der Renten (Rentenversicherungsbericht 2014, letzte Daten zum 31.12.2013):

Versichertenrenten der GRV zum 31.12.2013		
Art	Männer	Frauen
Anzahl der Renten	6.820.273	8.982.247
Entgeltpunkte pro Jahr	0,9988	0,7712
Zahl der Jahre	41,27	30,22
Rentenzahlbetrag	1.062,34	586,55

Tabelle 5: Versichertenrenten in der GRV

Danach liegt die durchschnittliche Zahl der Versicherungsjahre der Männer bei 41,27, der Frauen bei 30,22. Auch die durchschnittlichen Entgeltpunkte liegen bei Männern um fast 30% über denen der Frauen. Im Ergebnis liegt das Niveau der Frauenrenten bei nur 55,2% der Männerrenten. Die Verteilung der Renten nach ihrer Höhe zeigt, dass Frauen viel häufiger niedrige Renten erhalten. Frauen haben in der Regel kürzere Versicherungszeiten und gleichzeitig auch niedrigere Einkünfte.

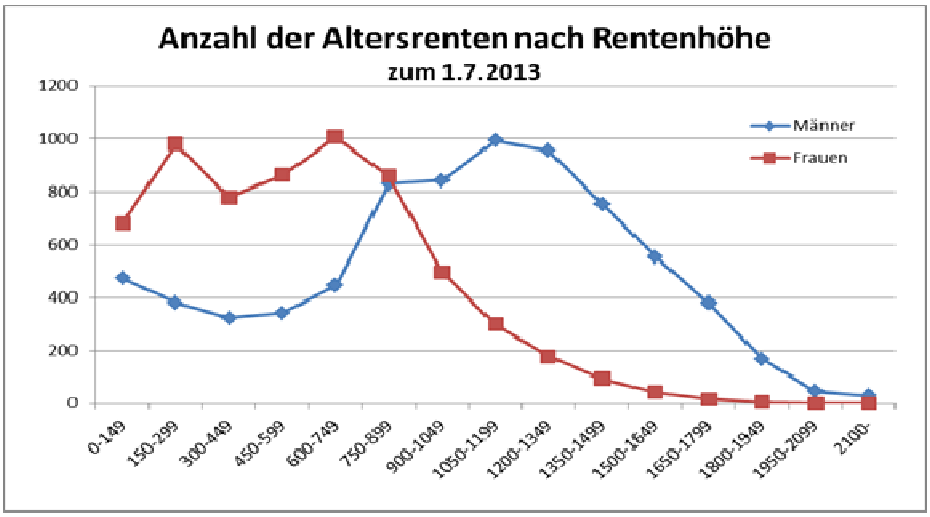

Abbildung 4: Anzahl der Altersrenten nach Rentenhöhe

Das aufgezeigte Versorgungsniveau ist über die gesetzliche Rentenversicherung kaum verbesserungsfähig, da dies nur durch neue Belastungen für die Beitragszahler oder Rentner möglich wäre. Ein Aufbau zusätzlicher Altersversorgung ist also unumgänglich.

3. Flankierung der umlagefinanzierten Renten

Wenn schon die Umlagefinanzierung für die Zukunft problematisch erscheint und die gesetzliche Rente gerade einmal max. 55% vom letzten Nettoeinkommen leistet, liegt es auf der Hand, über alternative Finanzierungswege nachzudenken. Neben dem Umlagesystem kommt dabei das Kapitaldeckungsverfahren in Frage. Beide Systeme haben Vor- und Nachteile.

a) Das Umlagesystem: Ein idealtypisches Umlageverfahren ist durch die Gleichung **B(i) = R(i)**, mit i= Jahr, B(i)=Beiträge, R(i) = Rentenleistungen gekennzeichnet. Dies bedeutet, dass in jedem Jahr die aktive Generation (also Personen, die Einkommen erzielen und darauf Beiträge zahlen) die Generation der Rentner finanziert. Die Rentenansprüche bestehen somit in Form einer relativen Beteiligung an der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Erwerbspersonen. Ein absoluter Rentenanspruch auch in einer bestimmten Rentenhöhe besteht nicht.

In dieser Reinform wird es selten anzutreffen sein, eher schon in der modifizierten Form: **E(i) = A(i)** mit i= Jahr, E(i) = Einnahmen, A(i) = Ausgaben.
Dabei fallen unter Einnahmen nicht nur die Beitragszahlungen, sondern auch staatliche Zuschüsse. Die Ausgaben umfassen die Renten, Beitragszuschüsse zur KVdR, Leistungen, die aus sozialen Erwägungen gewährt werden sowie Verwaltungskosten (vgl. Kapitel III.1.).

Ein Umlagesystem hat den Vorteil, ohne große Vorlaufzeit sofort anwendbar zu sein. Es ist unabhängig vom Finanzmarkt und kommt ohne Zins- oder andere Kapitalerträge aus. Auch können Leistungen (z.B. für Frühinvalidität) per Gesetz eingeschlossen werden. Damit ist ein sozialer Ausgleich möglich ebenso wie die Erweiterung auf unversicherte Personen. Letzteres kann aber in einen großen Nachteil umschlagen, wenn extreme Umverteilungen und Belastungen durch systemfremde Leistungen das System überstrapazieren. Leistungskürzungen und/oder Beitragserhöhungen wären die Folge. Es ist extrem abhängig von demografischen Entwicklungen und auch der Arbeitsmarkt (Rezession, Arbeitslosigkeit) beeinflusst entweder positiv oder negativ. Umlagesysteme eignen sich daher für breite Bevölkerungsschichten mit einheitlichem Leistungsniveau, weniger für den Aufbau individueller Versorgungsansprüche.

b) Das Kapitaldeckungsverfahren: Es wird gekennzeichnet durch die Gleichung: **Barwert [der Beitragszahlungen] = Barwert [der Leistungen/Renten und Kosten]**.
Auf eine genaue mathematische Formel wollen wir hier verzichten. Es ist insoweit fair, als sämtliche Leistungen vorher definiert werden müssen, was sich in der Bei-

tragshöhe niederschlägt, und jede Generation ihre eigenen Beitragszahlungen plus Zinsen als Leistungen zurückerhält. Ferner ist es unabhängig von demografischen Einflüssen und stabil gegen einen schwankenden Arbeitsmarkt. Nachteilig sind die relativ lange Ansparzeit, die Abhängigkeit vom Kapitalmarkt (niedrige Kapitalerträge schmälern die Leistungen), die Anfälligkeit gegen Inflation und andere Wertverluste. Daher ist der Kalkulationszins vorsichtig anzusetzen und die Kapitalanlage muss sorgfältig und vorsichtig gewählt werden. Nur ausreichend große Kapitalien können hinsichtlich Streuung, Mischung und Rendite vorteilhaft gemanagt werden. Leistungen lassen sich individuell und präzise an den Bedarf anpassen (z.B. die Höhe der Rente, Deckungen für Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit, Rentengarantien, etc.).

Wägt man zwischen beiden Systemformen ab und berücksichtigt, dass die gesetzliche Rentenversicherung als größtes Versorgungssystem bereits in der Form der Umlage betrieben wird, sollten Zusatzversorgungssysteme in jedem Fall auf Basis der Kapitaldeckung eingerichtet werden. Nur so kann ein Ausgleich der Nachteile des einen Systems mit den Vorteilen des anderen Systems stattfinden.

Dass es zur Erhöhung des Versorgungsgrades einer zielorientierten Ergänzungsversorgung auf Kapitalbasis bedarf, hat schon die Regierung Schröder erkannt und 2001 mit der Riesterrente eine Form staatlich geförderter Zusatzversorgung ins Leben gerufen. Auch die Durchführungswege der bAV beruhen grundsätzlich auf einer Finanzierung durch Kapitaldeckung, mit Ausnahme mancher betrieblicher Versorgungssysteme im öffentlichen Dienst. Es ist daher nur logisch, sämtliche ergänzenden Versorgungsformen auch in Zukunft nicht nach dem Umlagesystem, sondern nach dem Kapitaldeckungsverfahren zu konstruieren.

Fazit: Die Vorsorge durch die gesetzliche Rentenversicherung ist nicht bedarfsgerecht und ausreichend und muss kurz-, mittel- und langfristig durch flankierende Maßnahmen auf Basis kapitalgedeckter Vorsorge ergänzt werden.

4. Die Bedeutung der staatlich geförderten Altersvorsorge

Unter dem Arbeits- und Sozialminister Walter Riester hat der Staat erstmals in der Geschichte eine Form der privaten Zusatzvorsorge eingeführt, für die Begünstigte staatliche Zuschüsse erhalten – die sogenannte Riesterrente. Dies beruhte auf der Erkenntnis, dass allein die GRV nicht für eine ausreichende Altersversorgung sorgen kann, sondern private Zusatzsicherungen nötiger denn je sind. Als Anreiz zur Nutzung der Riester-Verträge wurden Zuschüsse aus Steuermitteln und Steuervergünstigungen ins Leben gerufen. Riester-Verträge benötigen eine Zertifizierung, die durch

die Zertifizierungsstelle des Bundeszentralamtes für Steuern erfolgt. Neben der klassischen oder fondsgebundenen Rentenversicherung gibt es Riester-Fondssparpläne, -Banksparpläne und –Bausparverträge. All diese Vorsorgeformen können auch zu einer Finanzierung der selbstgenutzten Immobilie verwendet werden (Wohnriester bzw. Eigenheimrente); dies gilt auch für Riester-Darlehen.

Förderfähig sind jährliche Einzahlungen von bis zu 4% des rentenversicherungspflichtigen Einkommens des Vorjahres, max. 2.100 € bzw. 2.160 € bei mittelbarer Förderung i. S. d. § 79 Satz 2 EStG. Die Förderung besteht aus staatlichen Zulagen (für den Förderfähigen selbst sowie zusätzlich für seine Kinder) und ggf. Steuervorteilen (abhängig vom individuellen Steuersatz, da die Aufwendungen als Vorsorgeaufwendungen gelten); sie kann auch mit den versicherungsförmigen Durchführungswegen der bAV (Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds) kombiniert werden. Während die direkten Zulagen in den Riester-Vertrag fließen müssen, sind die Steuervorteile frei verfügbar. Die Anlagemittel sind zweckgebunden für die Altersvorsorge und dürfen während der Ansparphase nicht angegriffen werden oder aber nur unter Verlust und Rückzahlung der Zulagen. Da die Zulagen vom Einkommen unabhängige Festbeträge sind, ist von vornherein klar, dass niedrige Einkommen begünstigt sind, was wohl genauso beabsichtigt war.

Was kann die Riesterrente leisten?

Nehmen wir an, ein alleinstehender Mann ohne Kinder verdient durchschnittlich, also im Jahr 2015 35.000 €. Dann könnte er mind. 4% oder 1.400 € (einschl. der Zulage) jährlich in einen Riester-Vertrag einzahlen und erhält die volle staatliche Zulage in Höhe von 154 € pro Jahr. Sein Nettoaufwand beträgt also zunächst nur 1.246 €. Durch die Günstigerprüfung im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung würde er eine Steuerersparnis von 450 € plus 24,75 € SolZ. erzielen. Er bekommt später also noch 450+24,74-154 = 320,75 € zurück, was seinen Nettoaufwand auf 1.246-320,75= 925,25 € reduziert. Wenn er mit 35 Jahren einen Riester-Vertrag abschließt und bis zum Renteneintritt mit 67 Jahren einzahlt, spart er bei angenommener Nettoverzinsung von 1,25% eine (fiktive) Kapitalsumme von 55.354 € an, und könnte daraus eine monatliche Rente von etwa 210 € (ohne Überschussanteile) erhalten. Sein Nettoeinkommen vor Renteneintritt wäre (bei Steuerklasse I und ohne Inflationsannahme) 1.866 €, seine gesetzliche Nettorente: 1.101 €. Die Nettoersatzrate beträgt ohne Riester 59,0%. Mit Riester liegt sein reales Netto als Aktiver bei 1.788 €, sein Netto als Rentner bei 1.264 €. Die Nettoersatzrate beträgt somit 70,7 %. Er verbessert letztere also um 11,7 % bei einem Nettoeinsatz von 2,64% seines Bruttoeinkommens. Im Grunde ein sehr guter Weg zur Verbesserung der Altersversorgung.

Die starke Verbesserung liegt hier natürlich an der günstigen Steuersituation, da er als Aktiver relativ hohe Steuern zahlt, als Rentner nur noch geringe.

Nehmen wir als Variante ein Ehepaar mit einem Kind geb. 2008. Der Mann verdient durchschnittlich, seine Frau etwa 40% unter dem Durchschnitt (Mann 35.000, Frau 21.000). Ihr Nettoeinkommen liegt bei etwa 3.107 € (1.870,49 €/1.236,50 €) im Monat. Bei Renteneintritt mit 67 (nach 45 Versicherungsjahren) erhält der Mann von der GRV eine Nettorente von 1.314,45 €, seine Frau 788,67 €. Die Nettoersatzrate ohne Riester ist also beim Mann 59,2 %, bei der Frau 57,1 % (zusammen 58,3%). Beide schließen einen Riester-Vertrag (er mit 1.400 €, sie mit 840 € im Jahr) ab und halten ihn 35 Jahre lang durch. Beide erhalten die Grundzulage von 154 € und die Frau zusätzlich die Kinderzulage von 300 € im Jahr, bis das Kind 25 Jahre alt ist. Der Nettoaufwand für ihn beträgt zunächst 1.400-154 = 1.246 €, für seine Frau 840-154-300= 386 €. Nach Wegfall der Kinderzulage erhöht sich der Nettoaufwand bei der Frau um 300 €.

Aus dem Riester-Vertrag (angenommener Zinssatz = 1,25%; also ohne Überschussbeteiligung) erhält der Mann eine sofort beginnende monatliche Leibrente in Höhe von 200 €, seine Frau in Höhe von ca. 120 Die Nettoersatzrate inklusive der gesetzlichen Rente beträgt somit beim Mann 69,9 %, bei der Frau 66,8% %, zusammen 68,6 %. Der Nettoversorgungsgrad steigt durch Riester also um 10,3%. Der Nettoaufwand des Ehepaares sinkt durch eine zusätzliche Steuererstattung im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung noch ab.

Aus beiden Beispielen wird deutlich, dass durch „Riestern“ eine Verbesserung der Altersversorgung erzielt werden kann, diese Steigerung jedoch i.d.R. gering ausfällt, da die Riesterversorgung auf einen Jahresbeitrag in Höhe von 2.100 € bzw. 2.160 € begrenzt ist und die meisten Förderfähigen lediglich den Mindestbeitrag von 4% ihres vorjährigen Bruttoeinkommen inkl. Zulage einzahlen.

Nach einer Statistik des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales hat sich die Anzahl der Riester-Verträge zwischen 2001 und 2012 rasant positiv entwickelt, stagniert aber seitdem. Ende des ersten Quartals 2015 bestanden etwa 16,3 Millionen förderfähige Verträge. Davon waren 11 Mio. Rentenversicherungen, 3,1 Mio. Fondssparpläne, 1,4 Mio. Wohnriester-Verträge und 0,8 Mio. Banksparpläne. Daran erkennt man, dass die Lebensversicherungsbranche am erfolgreichsten bei der Akquise von Riester-Verträgen war. Während zwischen 2002 und 2008 die Zuwachsraten zweistellig waren, flacht sich seit 2009 der Zuwachs des Bestandes deutlich ab.

Entwicklung der Riester-Verträge - Bestand in Tsd.					
Stand Ende	Versicherungs-verträge	Bankspar-verträge	Investmentfonds-verträge	Wohn-Riester Eigenheimrente	GESAMT
2001	1400	k.A.	k.A.		**1400**
2002	3081	150	174		**3405**
2003	3534	197	241		**3972**
2004	3807	213	316		**4336**
2005	4797	260	574		**5631**
2006	6562	351	1231		**8144**
2007	8454	480	1922		**10856**
2008	9285	554	2386	22	**12247**
2009	9906	633	2629	197	**13365**
2010	10485	708	2815	460	**14463**
2011	10988	750	2953	724	**15415**
2012	11058	781	2989	953	**15781**
2013	11012	806	3037	1154	**15999**
2014	11029	814	3071	1377	**16291**
I/2015	11009	813	3082	1411	**16315**

Tabelle 6: Entwicklung der Riester-Verträge

Besonders die Rentenversicherungen stagnieren seit 2012, wohl eine Folge des sinkenden Zinsniveaus bei relativ hohen Vertragskosten. Es scheint, dass die Vermittler keine große Erwartung mehr in die Riester-Rente haben oder wegen der Provisionsbeschränkungen die Vermittlung weniger interessant ist. Den zweitgrößten Bestand hat die Investmentbranche mit über 3 Mio. Verträgen. Aber auch hier sind die Zuwachsraten zuletzt fallend.

Nach der Riester-Rente wurde 2005 die Basis- oder Rürup-Rente eingeführt. Sie ist als Ausgleichsmechanismus zum Aufbau einer zusätzlichen Altersversorgung für Personen gedacht, die nicht rentenversicherungspflichtig sind (Selbständige, Freiberufler, Beamte). Wie die Riester-Verträge müssen Basis-Renten zertifiziert sein. Auch Riester-Sparer können von der Basis-Rente Gebrauch machen.

Basis-Renten						
	Verträge			lfd. jährlicher Beitrag		
Jahr	Anzahl in Tsd.	Veränderung ggü. Vjhr in Tsd.	in %	in Mio. €	Veränderung ggü. Vjhr in Mio. €	in %
2005	148			220		
2006	296	148	100,1	542	322	146,8
2007	608	312	105,6	1256	714	131,5
2008	863	255	41,9	1783	527	40,4
2009	1080	217	25,2	2122	339	20,4
2010	1277	197	18,3	2417	295	13,9
2011	1490	213	16,6	2764	347	14,4
2012	1655	165	11,1	2975	211	7,6
2013	1763	108	6,5	3075	100	3,3
2014	1866	103	5,8	3198	123	4,0
Quelle: GDV (www.gdv.de/zahlen-fakten)						

Tabelle 7: Basis-Renten

Von 2005 bis 2014 konnten Ledige bis zu 20.000 € (Verheiratete bis zu 40.000) als Sonderausgaben im Rahmen ihrer Einkommensteuererklärung geltend machen und damit Steuern sparen. Seit 2015 ist der Höchstbetrag dynamisiert worden und an die BBG der knappschaftlichen Rentenversicherung gekoppelt. Für 2015 beträgt der Höchstbeitrag für Ledige 22.172 €, für Verheiratete 44.344 €. Einer Statistik des GDV zufolge hat sich auch der Bestand an Basis-Renten zwischen 2005 und 2014 positiv entwickelt, erreicht aber bei Weitem nicht die Volumina der Riester-Rente. Die Bestandszuwächse waren in den ersten Jahren beachtlich, zeigen aber seit 2012 sinkende Tendenz.

Fazit: Mit der Einführung von Riester- und Basis-Rente ab 2005 hat der Staat Anreize zum zielgerichteten Aufbau einer zusätzlichen privaten Altersvorsorge geschaffen, welche die erzielbaren Renditen der angelegten Beiträge erheblich steigern. Staatliche Zulagen und Steuervorteile sind bedeutsam und können bei voller Ausschöpfung zu einer nennenswerten Verbesserung der individuellen Versorgung führen, werden derzeit jedoch nur von einem begrenzten Kreis in Anspruch genommen.

IV. Eigeninitiative bei der Altersvorsorge – zwar bekannt aber zu wenig genutzt.

1. Was ist staatlich geförderte Altersvorsorge?

Der Staat fördert Altersvorsorge auf vielfältige Art und Weise. Allein die gesetzliche Rentenversicherung erhält jährlich Bundeszuschüsse in einer Größenordnung von 60 bis 70 Mrd. €. Die reinen Beitragszahlungen der aktiven Versicherten reichen schon lange nicht mehr aus, um die Rentenzahlungen zu finanzieren. Auch die Altersvorsorge für Beamte liegt vollständig in der Verantwortung von Bund, Ländern und Gemeinden. Im Prinzip handelt es sich in beiden Fällen jedoch nicht um „Vorsorge“, sondern um „Versorgung“, denn der Staat bildet keine Rückstellungen für zukünftige Leistungsverpflichtungen, seien es nun Bundeszuschüsse zur GRV oder Beamtenpensionen oder die Beihilfe zur Krankenversicherung des öffentlichen Dienstes. Er wendet erhebliche Beträge aus Steuermitteln zur Versorgung breiter Bevölkerungsschichten auf.

Aufwendungen zur (bAV) werden gefördert durch steuerliche Begünstigungen/ Freistellungen und Einsparungen bei den Sozialversicherungsbeiträgen. Allerdings werden die späteren Leistungen aus der bAV „nachgelagert versteuert“, wobei für Leistungen aus unmittelbaren Pensionszusagen und Unterstützungskassen bei Leis-

tungsbeginn bis 2039 ein Versorgungsfreibetrag gem. § 19 Abs. 2 EStG gewährt wird. Im Bereich der privaten Vorsorge werden Riester-Verträge gefördert durch direkte Zulagen und steuerliche Vergünstigungen im Rahmen des Sonderausgabenabzugs der Altersvorsorgebeiträge. Daneben werden den sogenannten Rürup-Verträgen steuerliche Vorteile als Vorsorgeaufwendungen eingeräumt, wobei allerdings der steuerfreie Anteil der Beiträge im Zeitablauf von 80% (2015) auf 100% (ab 2025) anwächst. In beiden Fällen kommt es zur nachgelagerten Besteuerung, ohne dass die Möglichkeit eines Abzugs von Freibeträgen besteht.

Verträge der Schicht 3[12], die nach 2004 abgeschlossen worden sind, genießen keine staatliche Förderung auf der Beitragsseite. Obwohl die Besteuerung ihrer Leistungen Begünstigungen aufweist (Kapitalleistungen aus Lebens- und Rentenversicherungen, die unter § 20 Abs. 1 Nr. 6 Satz 2 EStG fallen sind nur zur Hälfte steuerpflichtig und Leibrentenzahlungen unterliegen der sehr günstigen Ertragsanteilsbesteuerung i.S.v. § 22 Nr. 1 Satz 3 Buchst a Doppelbuchst. bb EStG, die eine Steuerbelastung der Zinsen und Überschüsse der Anwartschaftsphase vermeidet), ordnet die vorliegende Studie Vorsorgeformen der Schicht 3 nicht der staatlich geförderten Altersvorsorge zu.

2. Statistische Entwicklung der staatlich geförderten Altersvorsorge

Wie bereits in Kapitel III.4. dargestellt, wächst der Bestand an Riester-Verträgen kaum noch. Die Neuabschlüsse werden von den Storni fast kompensiert. Offenbar ist mit den 16,3 Mio. Verträgen eine gewisse Sättigung erreicht, wohl auch und gerade, weil die Rentenversicherungen wegen des niedrigen Zinsniveaus nicht mehr so attraktiv sind als früher, als noch der Marketingspruch „Sicherheit mit Dividende“ ein erstklassiges Verkaufsargument war. Bei etwa 35 Mio. „förderfähigen“ Personen liegt die Riester-Quote somit rechnerisch bei 46,6%; tatsächlich dürfte sie deutlich weniger als 50% betragen, da etliche Personen mehr als einen Riester-Vertrag ihr Eigen nennen. Warum weit mehr als die Hälfte der Förderfähigen keinen Gebrauch

[12] Von „Schicht 3“ spricht man in der Altersversorgung bei ungeförderten Finanzdienstleistungsprodukten, wie z.B. Kapitallebensversicherungen oder Rentenversicherungen mit vollem Kapitalwahlrecht. Vgl. zu dem Begriff der Schichten in der Altersversorgung: Bericht der Sachverständigenkommission zur Neuordnung der steuerrechtlichen Behandlung von Altersvorsorgeaufwendungen und Altersbezügen (sogenannten Rürup-Kommission), Abschlussbericht 2003, in: www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/Abt_4/Bericht_Ruerup_Kommission.html 2003: 18–22.

von staatlichen Zulagen machen, muss gravierende Gründe haben, die wir im Folgenden zu erhellen versuchen.
Der Bestand an Basis- oder Rürup-renten wächst zwar noch stärker als die Riester-Verträge, dennoch ist auch hier eine Stagnation zu erkennen. Möglicherweise ist bei beiden Versorgungswegen eine gewisse Sättigung eingetreten, was den Kreis der Förderwilligen angeht.

3. Volumen der staatlichen Förderung

3.1. Private Vorsorge

Mit der Riester-Rente hatte der Staat Neuland betreten. Zur Ankurbelung privater Sparmaßnahmen war ein jährliches Fördervolumen von ca. 8 Mrd. € ab 2008 vorgesehen. Tatsächlich sind den Riester-Nutzern für 2008 nur 2,5 Mrd. an Fördermitteln zugeflossen. Nach dem offiziellen Bericht des Statistischen Bundesamtes (Staatliche Förderung der Riester-Rente 2010) belief sich das Fördervolumen 2010 auf etwa 3,3 Mrd. €. Davon entfallen 1,3 Mrd. auf die Grundzulage, 1,2 Mrd. auf die Kinderzulage und 0,8 Mrd. auf die steuerliche Förderung.

Riester-Verträge und Fördervolumen in Mio.€								
Stand Ende	Anz.Vertr. Tsd.	Grund-zulage	Kinder-zulage	Gesamt Zulagen	steuerliche Förderung	gesamte Förderung	Zulage je Vertr.€	ges.Förd. je Vertr.€
2001	1.400							
2002	3.405	72,6	74,2	146,8	38,7	185,5	43,10	54,50
2003	3.972	84,2	89,8	174,0	53,2	227,2	43,80	57,20
2004	4.336	183,0	201,8	384,9	108,4	493,2	88,80	113,70
2005	5.631	253,8	278,3	532,1	140,7	672,8	94,50	119,50
2006	8.144	538,9	564,1	1.103,0	293,4	1.396,4	135,40	171,50
2007	10.856	730,7	712,7	1.443,4	424,7	1.868,1	133,00	172,10
2008	12.247	1.197,4	1.141,0	2.343,3	852,4	3.195,6	207,70	260,90
2009	13.365	1.269,0	1.178,2	2.510,5	744,4	3.254,9	187,80	243,50
2010	14.463	1.281,3	1.222,1	2.559,4	813,1	3.372,5	177,00	233,20
2011	15.415			2.774,7		3.699,6	180,0	240,0
2012	15.781			2.840,6		3.787,4	180,0	240,0
2013	15.999			2.879,8		3.839,8	180,0	240,0
2014	16.291			2.932,4		3.909,8	180,0	240,0
1/2015	16.315			2.936,7		3.915,6	180,0	240,0
Quelle: Staatliche Förderung der Riesterrente 2010, rot = eigene Schätzung								

Tabelle 8: Riester-Verträge und Fördervolumen

Aktuellere Daten sind nicht bekannt, da das Förder-volumen mit der Veranlagung zusammenhängt und diese bekanntlich einen Nachlauf von 2-3 Jahren hat. Unterstellt man eine in etwa identische Förderung je bestehendem Vertrag, dürfte das

Fördervolumen in den Jahren 2011 bis 2015 in einer Größenordnung jährlich zwischen 3,6 und 4 Mrd. € liegen.

Das gesamte angesparte Kapital in Riester-Verträgen ist nicht exakt bekannt. Wenn man einmal davon ausgeht, dass das sich Sparvolumen entsprechend der staatlichen Zulagen auch in den Jahren 2011 bis 2014 entwickelt hat, dürften sich heute etwa 80 bis 85 Mrd. € Kapital in den bestehenden Riester-Verträgen befinden. Dies wird sich auch in den folgenden Jahren weiter positiv entwickeln, da die meisten Verträge bedient werden.

Der Bericht weist auch die Förderung 2010 nach Einkunftsbereichen aus. Hieraus ergeben sich einige interessante Erkenntnisse:

- Die Eigenleistungen sind bei den niedrigen Einkommen relativ hoch, sinken mit zunehmender Höhe der Einkommen deutlich ab. Bei den sehr niedrigen Einkommen liegt das wohl am Steuersystem (Werbungskosten, Pauschbeträge, Splitting). Der relative Anteil der Riester-Nutzer sinkt auch ab der BBG deutlich ab. Möglicherweise haben diese Steuerpflichtigen andere Zusatzversorgungen oder privat vorgesorgt.

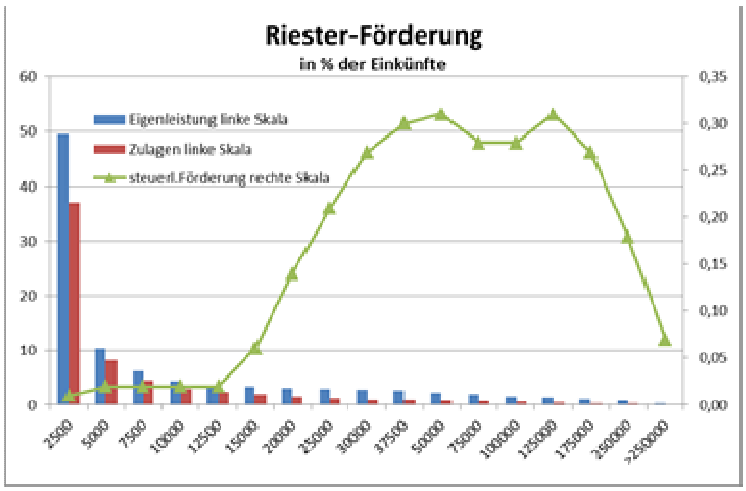

Abbildung 5: Riester-Förderung in % der Einkünfte

- Die staatlichen Zulagen sind für die niedrigen Einkommen im Verhältnis zum Gesamtbeitrag am lohnendsten und effektivsten. Aus Eigenleistung und Zulage lässt sich eine ansehnliche Zusatzversorgung aufbauen.
- Die steuerlichen Vorteile sind für die Bezieher hoher Einkommen in Absolutbeträgen am höchsten, weil ihre Steuersätze so hoch ausfallen. Die frei verfüg-

baren Steuerersparnisse können in weitere Vorsorgeformen, z.B. private Rürup-Verträge, Schicht 3 oder auch indirekt in die Entgeltumwandlung einer bAV gesteckt werden.

Vergleicht man die Daten der Förderung mit der (geschätzten) Anzahl aller Steuerpflichtigen nach Einkunftsklassen (siehe Anlage 1), zeigt sich ein weiteres Phänomen. In 2010 haben ca. 5,5 Mio. Steuerpflichtige die Riester-Förderung genutzt bei 10,5 Mio. Verträgen. Das sind im Schnitt nur 14,3 % aller Steuerpflichtigen. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass zusammen Veranlagte nur als ein Steuerpflichtiger zählen.

Die unteren Einkommensklassen nutzen Riester unterdurchschnittlich, obwohl die Förderung am höchsten ist. Dies ist unverständlich. Die Gründe können vielfältig sein und sich im Dreieck zwischen Unwissen, Unverständnis und Unvermögen bewegen. Letzteres scheint häufig der Hauptgrund zu sein, da den unteren Einkommensbereichen vermeintlich schlicht das Geld fehlt, um die Zulagen zu erhalten; die geringen Einkommen reichen gerade, um über die Runden zu kommen. Schaut man allerdings beim Konsumverhalten dieser Gruppe genauer hin, ist angesichts der Konkurrenz eines Eigenbeitrags von mind. 5 € monatlich (Sockelbetrag gem. § 86 Abs. 1 Satz 4 EStG) mit einer Schachtel Zigaretten pro Tag auch beim Betrachter Unverständnis die Folge. Kommen allerdings die zahlreichen Hiobsbotschaften der Medien über die Riester-Vorsorge hinzu, kann man ein gewisses Verständnis dafür aufbringen, dass die Zigaretten die Oberhand behalten.

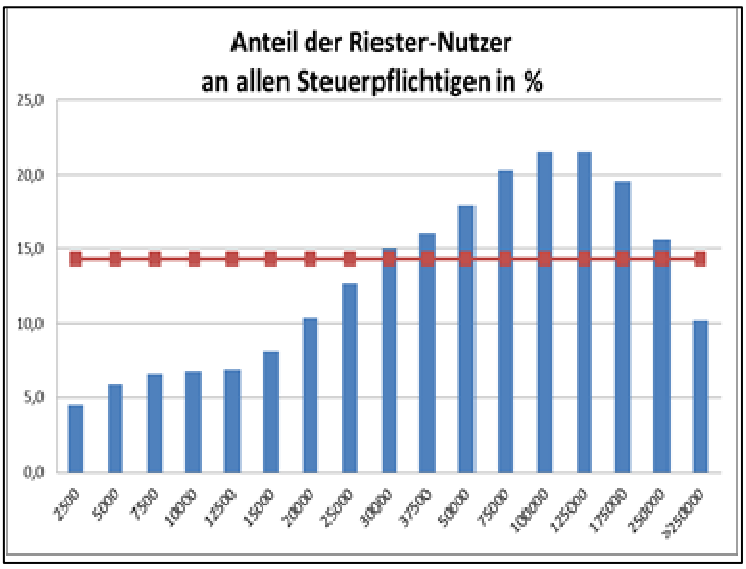

Abbildung 6: Anteil der Riester-Nutzer

Das asymmetrische Vorsorgeverhalten nach Einkommensklassen bei Riester verdeutlicht, dass Freiwilligkeit in Verbindung mit finanziellen Anreizen bei der staatlich geförderten Altersversorgung wahrscheinlich der falsche Ansatz ist. Offenbar kann er das Problem nicht beseitigen, dass gerade die Hauptzielgruppe für die staatlichen Anreize diese Segnungen nicht ausreichend in Anspruch nimmt. Auch insoweit ist die Riester-Förderung zu überdenken und eine erleichterte Nutzung der Förderung für untere Einkommensbereiche zu ermöglichen. Gelingt dies nicht, wird die bAV umso mehr zum einzigen Hoffnungsträger für die dringend notwendige Vorsorge der Masse der Bevölkerung.

Über das Volumen der steuerlichen Einsparungen bei Basis-Renten gibt es keine exakten Aussagen. Geht man für 2014 von einem Jahresbeitrag von 3,198 Mrd. und einem durchschnittlichen Spitzensteuersatz von 30% aus, dürfte die gesamte Steuerersparnis und damit das staatliche Fördervolumen bei etwa 1 Milliarde € liegen.

3.2. Betriebliche Altersversorgung (bAV)

Die bAV hat in Deutschland eine sehr lange Tradition. Noch bevor es dahingehend irgendwelche Gesetze gab und vor Einführung der gesetzlichen Rentenversicherung 1889 hatten ab Mitte des 19. Jahrhunderts einzelne Unternehmen bereits Versorgungwerke für ihre Mitarbeiter ins Leben gerufen. Dies geschah auf völlig freiwilliger Basis basierend auf der Erkenntnis, dass nur durch langfristiges „Vorsorgen“ eine ausreichend Altersversorgung der Werktätigen erreicht werden kann. Um 1918 gab es erste gesetzliche Reglungen. Im Jahr 1974 wurde erstmals das BetrAVG (früher Betriebsrentengesetz, heute Gesetz zur Verbesserung der bAV erlassen und seitdem kontinuierlich weiterentwickelt und verbessert, zuletzt 2005. Die bAV ist als zweite Säule der Altersversorgung eine zulässige, anerkannte und staatlich begünstigte Form der Vorsorge. Die Entwicklung der bAV ist zwar positiv, könnte aber viel mehr genutzt werden. Gerade die kleinen und mittleren Unternehmen nutzen die bAV zu wenig. Es scheint, dass die Komplexität der hochgradig von Vorschriften geprägten Vorsorgeform, viele Klein- und Mittelunternehmen davon abgeschreckt haben, mehr für ihre Beschäftigten zu tun. Der Staat fördert die bAV nicht durch direkte Zuschüsse sondern durch die Befreiung von Steuern und Sozialabgaben im Rahmen jährlicher Höchstbeträge.

Ende 2011 befanden sich etwa 14,41 Mio. Verträge (aktive Anwartschaften) in den Beständen aller 5 Durchführungswege (ohne öffentlichen Dienst). Wie die untenstehende Graphik zeigt, konnte die Zahl der Anwartschaften innerhalb der letzten 10 Jahre um 52% gesteigert werden.

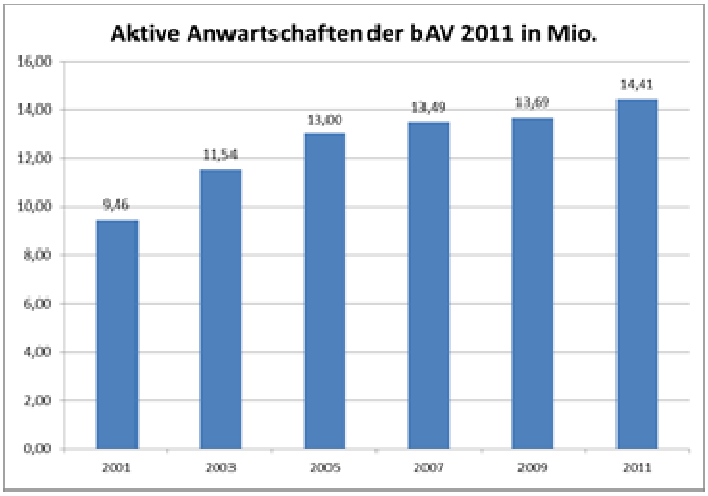

Abbildung 7: Aktive Anwartschaften der bAV in 2011

Diese Entwicklung ist zwar sehr erfreulich, seit 2007 hat der Zuwachs jedoch an Dynamik verloren. In der bAV gibt es noch viele Lücken und einen erheblichen Nachholbedarf. Wo dieser liegt und wie er verkleinert werden kann, werden wir an anderer Stelle ausführlich erläutern.

Dem Alterssicherungsbericht 2012 zufolge hatten Ende 2011 19,58 Mio. Personen eine bAV (hier incl. öffentlicher Dienst mit 5,17 Mio. Anwartschaften).

Abdeckungsgrad der betrieblichen Altersversorgung (Ende 2011)					
	Anzahl der Anwartschaften in bAV Mio.	Mehrfach-Anwart-schaften Faktor	Anzahl der Beschäftigten mit bAV Mio.	Anzahl sozialv. pfl. Beschäftigter Mio.	Abdeckungs-grad %
Privatwirtschaft	14,41	1,2	12,01	23,47	51,2
öffentlicher Dienst	5,17	1,0	5,17	5,17	100,0
insgesamt	19,58		17,18	28,64	60,0
Quelle: Alterssicherungsbericht 2012					

Tabelle 9: Abdeckungsgrad der bAV

In der Privatwirtschaft hat jede Person mit bAV im Durchschnitt 1,2 Anwartschaften/Durchführungswege. Da im öffentlichen Dienst die Abdeckung mit bAV bei ca. 100% liegt, haben gut 23,5 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigte eine bAV aufzuweisen, was einem Abdeckungsgrad von 51,2% entspricht.

Anwartschaften der bAV im Jahr 2012 (Unternehmen mit 10 und mehr AN)						
Durchführungsweg	Anzahl in Mio.		Aufwand in Mrd.		jhrl.Aufwand je AW	
	aller AW	AN-fin AW	für alle AW	AN-fin AW	für alle AW	AN-fin AW
Direktzusagen	3,501	0,798	20,359	1,139	5815	1427
Unterstützungkassen	1,113	0,529	2,062	0,658	1844	1244
Pensionskassen	3,308	1,945	4,17	2,049	1261	1053
Direktversicherungen	3,409	2,334	4,121	2,672	1209	1145
Pensionsfonds	0,364	0,191	0,611	0,225	1679	1178
ZWS Privatwirtschaft	**11,695**	**5,797**	**31,313**	**6,743**	**2677**	**1163**
Zusatzversorgungskassen	4,429	3,06	10,78	1,545	2434	507
Insgesamt	**16,124**	**8,847**	**42,093**	**8,288**	**2611**	**937**
Quelle: "Verdienste und Arbeitskosten 2012", Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2015						

Tabelle 10: Anwartschaften der bAV

Eine aktuelle Studie des Statistischen Bundesamtes („Verdienste und Arbeitskosten 2012“, Wiesbaden 2015) zeigt die aktuellen Zahlen in der bAV für Unternehmen mit 10 und mehr Arbeitnehmern. Danach bestehen hier 11,7 Mio. Anwartschaften, wovon 5,8 Mio. durch den Arbeitnehmer finanziert werden. Der jährliche Aufwand beträgt durchschnittlich insgesamt 2.677 €, der nur AN-finanzierten Anwartschaften 1.163 €. Bei einer geschätzten Steuerersparnis von 15% ergibt sich eine gesamte Steuerminderung der AN-finanzierten Anwartschaften von etwa 1 Mrd. €. Die Steuerersparnis der Unternehmen dürfte sich in einem ähnlichen Rahmen bewegen, lässt sich aber wegen der Komplexität (Größe, Ertragssituation) nur schwer schätzen. Wir gehen davon aus, dass der Staat die bAV insgesamt pro Jahr in einem Volumen von ca. 2 Mrd. € fördert. Dabei sind Einsparungen bei den Sozialversicherungsbeiträgen nicht berücksichtigt, die ja nicht dem Steuerzahler sondern den Sozialversicherungsträgern entgehen.

Übersicht: staatlicher Aufwand für Alters-Versorgung und Vorsorge			
		Aufwand (Mrd.€)	
Zweig	Jahr	Versorgung	Vorsorge
gesetzliche Rentenversicherung [1]	2011	64,6	
Beamtenversorgung [1]	2010	38,5	
Zusatzversorgung für AN im öff.Dienst [1]	2010	9,0	
Altersicherung der Landwirte [1]	2011	2,23	
Künstlersozialversicherung [1]	2011	0,157	
Versorgung der Abgeordneten [1]	2011	0,112	
Versorgung der Regierungsmitglieder [1]	2011	0,04	
Zusatz-V Land- und Forstwirtschaft [1]	2011	0,033	
Hüttenknappsch. Zus-V Saarland [1]	2011	0,057	
betriebliche Altersversorgung-bAV [3]	2014		2,00
Riesterförderung [2]	2010		3,37
zusätzliche private Alters-V (Basis-R) [3]	2014		1,00
Gesamt		114,729	4,37

Quelle: [1] Altersicherungsbericht 2012
[2] Staatliche Förderung der Riesterrente 2010
[3] eigene Schätzung

Abbildung 8: Übersicht staatlicher Aufwand

Fazit: Der Staat wendet zurzeit jährlich etwa 119,1 Mrd. € für die Alters- und Hinterbliebenen-versorgung und -vorsorge auf (siehe nebenstehende Übersicht). Davon entfällt der größte Teil (96 %) auf die Versorgung von Pensions- und Rentenempfängern und nur 4 % auf die Förderung der Vorsorge. Es wäre aus unserer Sicht langfristig besser, die Vorsorge gezielt zu stärken, um am Ende bei den reinen Versorgungsleistungen Einsparungen zu realisieren. Wenn man bedenkt, dass für die Riester-
Förderung ursprünglich 8 Mrd. € ab 2008 geplant waren, die jedoch bei weitem nicht ausgeschöpft sind, wäre es an der Zeit, über die sinnvolle Förderung von „Vorsorge“ insgesamt, besonders jedoch bei denen nachzudenken, die bisher von der Riester-Förderung unterdurchschnittlich Gebrauch machen.

4. Unbefriedigende Entwicklung bei der staatlich geförderten Eigenvorsorge

Wenn man sieht, was der Staat jährlich für die Finanzierung von Versorgungssystemen und für die Förderung des Ausbaus von neuer Versorgung aufwendet (real ca. 4 Mrd. € – geplant 8 Mrd. €), muss man sich wundern, dass überhaupt eine Debatte über Altersarmut aufkommt und existiert. Doch nach einer Studie der OECD besteht in Deutschland durchaus das Risiko zunehmender Altersarmut. Diese steigt zwar nicht dramatisch, ist aber spürbar. Da Vorsorgeprozesse in der Regel lange Laufzei-

ten benötigen, muss jetzt schnellstens gehandelt werden. Eigentlich sollte jeder die ihm gebotenen Möglichkeiten so intensiv wie nur möglich nutzen, um rechtzeitig für sein Alter vorzusorgen. Offenbar wird dies aber nicht im erforderlichen Umfang getan.

Was sind die Gründe? Jüngere Menschen denken oft nicht oder zu spät an ihre Altersversorgung. Sie glauben dafür noch viel Zeit zu haben. Manch andere geben ihr Einkommen aus und sparen zu wenig, insbesondere nicht langfristig. Wird doch gespart, werden die Mittel oft vorzeitig für die Erfüllung von individuellen Konsumwünschen (Urlaub, Auto, Unterhaltungselektronik, neue Einrichtung, etc.) ausgegeben. Dass diese Mittel später für die Erhaltung des Lebensstandards fehlen, wird dabei zu schnell verdrängt. Es scheint, dass nur über gewisse „Verpflichtungen“ eine flächendeckende Verbesserung der Situation erreicht werden kann. Beispiele aus den Niederlanden, Großbritannien, Schweden und der Schweiz zeigen im Grunde sehr positive Tendenzen und Entwicklungen und sollten als Orientierung dienen. Wenn zusammen mit dem Arbeitsvertrag eine bAV quasi obligatorisch eingeschlossen wäre und nur bei gleichwertigem Ersatz ein Ausstieg möglich ist, könnte die Verbreitung der bAV ganz wesentlich und wirkungsvoll gefördert werden. Trotz alledem sollte eine passende Lösung für die Gegebenheiten in Deutschland gesucht werden. Dazu sollten geeignete Incentives entwickelt und in jedem Fall Negativanreize abgebaut werden.

5. Reformdebatte

In ihrem Koalitionsvertrag haben die Regierungsparteien die bAV in den Fokus genommen. Dort heißt es unter Punkt 2.3. Soziale Sicherheit: *„Die Alterssicherung steht im demografischen Wandel stabiler, wenn sie sich auf mehrere starke Säulen stützt. Deswegen werden wir die bAV stärken. Sie muss auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Klein- und Mittelbetrieben selbstverständlich werden. Daher wollen wir die Voraussetzungen schaffen, damit Betriebsrenten auch in kleinen Unternehmen hohe Verbreitung finden. Hierzu werden wir prüfen, inwieweit mögliche Hemmnisse bei den kleinen und mittleren Unternehmen abgebaut werden können. Wir werden auch im europäischen Kontext darauf achten, dass die guten Rahmenbedingungen für die bAV erhalten bleiben.“*

Richtigerweise sieht die Regierung die Notwendigkeit mehrerer starker Säulen bei der Alterssicherung – ganz nach der Devise des Nobelpreisträgers Markowitz: „Lege nie sämtliche Eier in einen Korb“. Als dritte Säule soll nun auch und offenbar insbe-

sondere die bAV gestärkt werden. Diese Einstellung ist sehr zu begrüßen. Als Ziel wird die Verbreitung der bAV gerade in Klein- und Mittelbetrieben aufgegriffen. Dieser Ansatz reicht nach unserer Auffassung jedoch nicht weit genug. Sicher ist die bAV bei größeren Arbeitgebern deutlich stärker verbreitet. Es muss aber letztlich darum gehen, die bAV insgesamt für alle Arbeitnehmer leichter möglich, attraktiver für Arbeitgeber und Arbeitnehmer und leichter handhabbar für alle zu machen. Wenn dies gelingt, könnte die bAV eine Position erlangen, die sie als eine nicht mehr wegzudenkende Form der zukünftigen Alterssicherung qualifiziert.

In Umsetzung des Koalitionsvertrages hat das BMAS den Entwurf eines neuen §17b BetrAVG vorgelegt (siehe Anlage 2). Dieser Entwurf sieht nach den Vorstellungen des Ministeriums für Arbeit und Soziales im Kern die tarifvertraglich vereinbarte Einrichtung von Pensionskassen oder Pensionsfonds vor, in die der Arbeitgeber auf Basis einer Beitragszusage ohne Mindestleistung einzahlt („pay and forget“). Zur Verbesserung der Akzeptanz durch die Arbeitgeber, werden sie von ihren Haftungsrisiken entbunden. Dafür tritt die gemeinsame Einrichtung ein oder der Träger der gesetzlichen Insolvenzsicherung (PSVaG).

Naturgemäß hat der Entwurf ein breites Medienecho gefunden, welches zwischen positiven Belobigungen für das Ministerium und die verantwortliche Ministerin, Andrea Nahles, und sehr kritischen Kommentaren besonders der vermeintlich „Benachteiligten“ schwankt. Von Einigkeit kann im Medienecho keine Rede sein. Dazu ist das Thema als Reizthema, bei dem viele Milliarden Euro bewegt werden zu brisant. Besonders die „Begünstigung“ der Gewerkschaften erscheint vielen als ideologisch motiviert zu sein.

Insbesondere die Versicherungswirtschaft sieht sich als zurückversetzt, was angesichts der Erfolge bei der Akquise von Zusatzpolicen und Direktversicherungen unverständlich erscheint. In seiner Stellungnahme[13] sieht der GDV in der Neufassung des §17b eine Diskriminierung von Teilen der heutigen bAV, besonders der Direktversicherung, die mit 7,5 Millionen Verträgen den größten Anteil in der bAV hält. Sogar von einem Paradigmenwechsel des Gesetzgebers ist die Rede. Die Gegenvorschläge setzen bei den bestehenden Schwachstellen der bAV an: Reduzierung der Komplexität der bAV, Erhöhung der Attraktivität aus Arbeitnehmer-Sicht (z.B. durch Entlastung von Sozialversicherungsbeiträgen oder Reduzierung der Anrechnung auf die Grundsicherung), flexiblere Übergänge in die Rente.

[13] Vgl. Vorschläge des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V. zur Verbesserung der Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung, 2015.

Auch die Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e. V. (aba) hat sich mit dem Gesetzentwurf befasst und kommt in ihrem Positionspapier[14] zu folgenden Überlegungen: Die Höhe der Betriebsrenten ist unzureichend. Eine Verbesserung kann nur mit umfangreichen Maßnahmen erreicht werden. Dazu gehören: Die Betriebsrente sollte vereinfacht, Fehlanreize beseitigt werden. Für untere Einkommen sollte ein einfaches Zulagenmodell entwickelt werden, um die bAV attraktiver zu machen. Die Subsidiärhaftung der Arbeitgeber sollte abgeschafft und gleichwertig ersetzt werden. Zügiges handeln sei geboten. Leider ist das Thema zuletzt etwas in der Versenkung verschwunden. Daran mag die Sommerpause schuld sein. Es könnte aber auch auf Gegenwind innerhalb der Koalition zurückzuführen sein.

Auf den ersten Blick erscheint die Neufassung des § 17b als ein weiterer Durchführungsweg der bAV, da hier Arbeitgebern mit Pensionskassen und Pensionsfonds auf Basis von gemeinsamen Einrichtungen der Tarifparteien Erleichterungen durch Risikoabwälzung auf den Träger der Insolvenzsicherung ermöglicht werden. Auf den zweiten Blick fragt man sich, warum dies nicht generell ermöglicht wird, sondern nur dem neuen Weg mit Beteiligung der Gewerkschaften. Es kann nur vermutet werden, dass hier doch den ins Spiel gebrachten Gewerkschaften ein Weg der Beteiligung an der bAV geöffnet werden soll, ohne dass sie selbst Risiken übernehmen müssen und im Rahmen von Tarifvereinbarungen, die bisherigen Durchführungswege an die Wand gedrückt werden können. Letzteres wäre ein massiver Eingriff in die Wettbewerbsfreiheit und Wettbewerbsmöglichkeit zwischen den heutigen Durchführungswegen und damit europarechtlich sehr fraglich. In seiner Replik[15] auf die Modifikation des BetrAVG, vertieft Prof. Dr. Schwintowski gerade den europarechtlichen Aspekt des Entwurfs und sieht darin eine massive Wettbewerbsverzerrung.

Soweit der Entwurf die bAV stärken will, geht er in die richtige Richtung, nimmt sich aber nur einen Ausschnitt der Möglichkeiten vor. Darüber hinaus müssen sich die Tarifparteien auf eine gemeinsame Einrichtung einigen. Hier sind mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit Reibereien und zähe Verhandlungen vorhersehbar, die eine stärkere Verbreitung der bAV nicht erleichtern. Wie es scheint, ist auch die große Mehrzahl der Arbeitgeber gegen den vom BMAS vorgeschlagenen Weg. Es wäre besser, die Vorschriften der bAV insgesamt zu entstauben, verwaltungsfreundlicher zu gestalten und die Durchführungswege zu fördern, die langfristig die besten

[14] Vgl. Nicht zu kurz springen! Für eine echte Reform zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung, Arbeitsgemeinschaft für betrieblichen Altersversorgung e. V. (aba) 2015.

[15] Vgl. „Die Nahles-Rente von vornherein europarechtswidrig?“, Prof. Dr. Hans-Peter Schwintowski, 26.03.2015.

Ergebnisse versprechen, damit sie auch in großen Mengen genutzt werden. Nur dann kann die bAV einen nennenswerten Beitrag zur Vorsorge in der Gesamtbevölkerung leisten.

Eine quasi obligatorische bAV mit „Opting-Out-Klausel“ wird zurzeit von vielen Beteiligten präferiert.

Einen ganz anderen Weg geht der Ende Dezember 2016 präsentierte Vorschlag der hessischen Landesminister Thomas Schäfer (Finanzminister, CDU), Stefan Grüttner (Sozialminister, CDU) und Tarek Al-Wazir (Wirtschaftsminister, Die Grünen) zur sog. „Deutschlandrente“. Dabei geht es im Kern um einen Staatsfonds, in den Arbeitgeber und ihre Beschäftigten bAV-Beiträge abführen können. Der Staatsfonds soll von der Deutschen Rentenversicherung (DRV) verwaltet werden. Die Idee ist nicht neu; im Kern ist sie identisch mit dem "Vorsorgekonto" welches bereits 2013 von der DRV Baden-Württemberg vorgeschlagen wurde, jedoch nie zu ernsthaften Umsetzungsschritten geführt hat.

Der Charme einer zentralen, vom Staat verwalteten bAV nach dem Vorbild des norwegischen Staatsfonds[16] liegt nach Meinung ihrer Befürworter in den niedrigen Kosten einerseits und der endgültigen Beseitigung des Portabilitätsproblems bei Arbeitgeberwechsel oder Arbeitslosigkeit mit unverfallbarer Anwartschaft andererseits.

Diesen beiden gepriesenen Vorzügen stehen jedoch u.E. zahlreiche Mängel gegenüber, die die Deutschlandrente für eine bAV-Reform unbrauchbar machen:

- Insbesondere benötigt unser Land keinen zusätzlichen Durchführungsweg der bAV, da das bestehende System bereits komplex genug ist. Bereits heute haben Arbeitgeber ausreichend Gestaltungsmöglichkeiten, um eine bAV passend zum Bedarf und zu den Gegebenheiten ihres Betriebs anzubieten. Dies kann auch mit dem bestehenden Instrumentarium kostengünstig geschehen.
- Eine staatliche Lösung kann langfristige Anlageentscheidungen nicht unabhängig von politischen Erwägungen gewährleisten. Sie birgt zudem die Gefahr, dass sich die Risikostruktur der Kapitalanlagen an politischen Opportunitäten orientiert,

[16] Mit etwa 775 Milliarden € Ende 2015 ist der Staatliche Pensionsfonds des Königreichs Norwegen (norwegisch: Statens pensjonsfond oder Oljefondet) der größte Staatsfonds der Welt. Sein Volumen hat sich im vergangenen Jahrzehnt mit dem Ölpreis-Boom vervielfacht. Der Fonds ist stark in Aktien investiert. In jüngster Vergangenheit allerdings lief es für den Fonds nicht gut: Für das dritte Quartal 2015 hatte er den größten Verlust innerhalb von vier Jahren vorgelegen müssen. Der Fonds steht angesichts des gegenwärtigen Ölpreisverfalls vor großen Herausforderungen.

nicht an den Erfordernissen des Kapitalmarktes. Der langfristige, aktienbasierte Vermögensaufbau kann aufgrund von Kursschwankungen zu kurzzeitigen Verlusten führen, die auf das Ergebnis über den gesamten Anlagezeitraum gesehen jedoch keine Auswirkungen haben. Oft ist es sinnvoll, diese kurzzeitigen Schwankungen hinzunehmen, um ein langfristig erfolgversprechendes Anlageportfolio beizubehalten. Der zur Begründung genannte norwegische Ölfonds hat zwar mit einem strategischen Aktienanteil von rund 70 Prozent diesen Weg auch in der Finanzkrise durchgehalten. Aber welcher deutsche Politiker würde das Risiko auf sich nehmen, am Jahresende ein Minus im Rentenfonds beichten zu müssen?

- Eine einheitliche Anlagestrategie für alle Altersgruppen ist nicht zielführend für die Altersvorsorge. Anleger verfolgen in unterschiedlichen Lebensphasen unterschiedliche Anlageziele. Liegt der gewünschte Renteneintritt weit in der Zukunft, steht der Vermögensaufbau im Mittelpunkt. Dazu eignen sich Investments in wachstumsorientierte Anlagen, beispielsweise in globale Aktien. Rückt der Renteneintritt näher, steht der Vermögenserhalt im Fokus, wofür schwankungsärmere Anlagen geeignet sind. Eine Kapitalanlage, die für alle Alterskohorten die gleiche Anlagestrategie verfolgt, wird diesen Anlagezielen nicht gerecht.
- Positiv erscheint, dass die drei o.g. Väter der Deutschlandrente ein gesetzliches Opting-Out (vgl. Kapitel C.VI.1, D.I.1 und E.II.2) als Rahmen ihres Konstruktionsentwurfs vorsehen. Allerdings ist jene Rahmenbedingung aus unserer Sicht dazu geeignet, auch bei der von privatrechtlichen Anbietern verwalteten bAV eine deutliche Reduktion der Vertriebs- und Produktkosten zu bewirken, sodass der eingangs von den Befürwortern der Deutschlandrente gepriesene Kostenvorteil bei Ausdehnung des gesetzliches Opting-Out auf die bisher geltende bAV nur sehr gering ausfallen dürfte.

Selbst Politiker befürworten die Deutschlandrente nicht vorbehaltlos. Der CDU-Rentenexperte, Peter Weiß, hält es für anlagetechnisch problematisch, die gesetzliche Rentenversicherung mit der Verwaltung eines solchen Fonds zu beauftragen; politisch rät er dazu, sich nun zunächst einmal auf die im Koalitionsvertrag konkret verabredete Stärkung der bAV zu konzentrieren, statt über weitere Varianten nachzudenken.

Fazit. Die Regierung hat schon erkannt, und das muss positiv gesehen werden, dass schnelles Handeln bei der bAV der richtige Weg ist. Das „Wie“ scheint noch viel Streitpotential zu haben. Es ist an der Zeit klug zu handeln, alle Beteiligten ins Boot zu holen und ein Konzept auszuarbeiten, welches am Ende das Ziel einer adäquaten Nettoersatzrate von annähernd 87% erreicht.

B. Bedeutung der bAV im Gesamtkonzept der drei Säulen

I. Die bAV liegt gegenwärtig auf dem dritten und letzten Platz der drei Säulen

Ohne Zweifel ist die gesetzliche Rentenversicherung für weite Teile der Bevölkerung die bedeutendste Säule, in vielen Fällen leider auch die einzige Vorsorge für das Alter. Die Ausgaben der GRV lagen 2013 (ohne Verwaltungsaufwendungen) mit 254,85 Mrd. € an der Spitze. Den zweiten Platz nimmt derzeit wohl die private Vorsorge ein, wenn man von der Höhe des jährlichen Leistungsvolumens (Auszahlungen) ausgeht, was 2013 knapp 80 Mrd. € betragen hatte (Quelle GDV: Auszahlungen aus Lebensversicherungen i. e. S). Darunter nimmt die Riesterrente bisher noch einen bescheidenen Anteil ein, da die meisten Verträge sich noch in der Ansparphase befinden. Den dritten und letzten Platz belegt damit die bAV ein, deren Leistungsvolumen 2013 bei ca. 37,22 Mrd. lag. Davon waren 25,87 Mrd. € für bAV der Privatwirtschaft, 11,35 Mrd. € für die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst. Auf die gesetzliche Rentenversicherung entfällt somit ein Anteil von knapp 71%, auf die private Vorsorge ein Anteil von knapp 20% und auf die bAV ein Anteil von gut 9%.

Auch wenn man die Anzahl der aktuellen Anwartschaften vergleicht, führt mit großem Abstand die GRV mit 35,713 Mio. aktiven Versicherten (zum Stichtag 31.12.2012). Die Lebensversicherung als bedeutendster Träger privater Vorsorge hat gegenwärtig zwar einen Vertragsbestand von etwas über 80 Mio. Verträgen. Die Anzahl der versicherten Personen dürfte wesentlich darunter liegen wegen der Mehrfachversicherungen. In der bAV bestanden Ende 2011 14,4 Mio. aktive Anwartschaften (ohne die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes). Zählt man diese hinzu, erhöht sich Zahl der aktiven Anwartschaften auf knapp 20 Mio. Auch dabei rangiert die bAV auf dem dritten Platz.

II. Soll: Warum sollte Platz zwei das Ziel sein und was fehlt bis dahin?

Sieht man sich die Wettbewerber um den zweiten Platz genauer an, so gibt es offenbar eine Reihe von Argumenten, die die bAV im Blickfeld der Aktiven wesentlich interessanter erscheinen lassen. Aus verschiedenen Umfragen (siehe Forsa-Anlage-Barometer 2.2008) ist zunächst zu erkennen, dass die „private Vorsorge für sich selbst im Alter“ das wichtigste Sparziel überhaupt ist. Breite Schichten der Bevölke-

rung wissen wohl um die Bedeutung des aktiven Handelns, um später ein Auskommen mit dem Einkommen zu erreichen.

1. Persönliche Ebene der bAV-Debatte: Schließung der Lücke durch kollektive Maßnahmen

Befragt man die Menschen zu den Aspekten einer sicheren Form der Altersvorsorge zeigt sich, dass Immobilien an erster Stelle stehen. „Betongold“ ist für viele immer noch sehr interessant und hat einen Nimbus der Stabilität und Wertbeständigkeit. In einer IPSOS-Befragung aus 8.2008 hoben immerhin 87% der befragten 1.000 Personen die Immobilie auf den ersten Platz. Dahinter rangierte bereits die bAV mit 75%, noch vor der privaten Rentenversicherung (63%) und der Riester-Rente (55%). Offenbar wird die bAV als wertbeständig und sicher angesehen und erreicht einen entsprechend hohen Vertrauensstatus.

Auch in einer Untersuchung des Institut für Vorsorge und Finanzplanung im November 2009 zeigte sich die bAV an erster Stelle bei den gewünschten Vorsorgewegen, was nicht von ungefähr kommt.

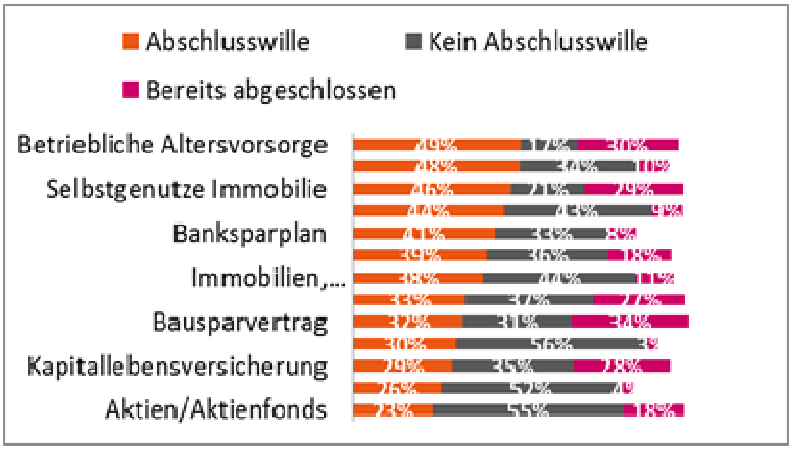

Abbildung 9: Abschlusswille zur bAV

Während sich viele Menschen bei der privaten Altersvorsorge eher alleingelassen fühlen, spielen bei der bAV die beteiligten Experten und Mitwirkenden eine entscheidende Rolle. Die bAV muss nämlich eine Reihe von Hürden passieren, ohne die betriebliche Zusagen gar nicht erst ins Leben gerufen werden: Arbeitgeber, Betriebsrat, ggf. Gewerkschaft, Steuerberater. Sie genießt darüber hinaus eine Art Sonderschutz durch das BetrAVG. Hierin werden der Insolvenzschutz und die Anpassung an steigende Lebenshaltungskosten geregelt. Die umfangreiche Rechtsprechung in der Sache sorgt zusätzlich für Sicherheit der betrieblichen Zusagen. Die staatlichen För-

dermaßnahmen in Form von Steuervorteilen und Einsparungen von Sozialversicherungsbeiträgen runden diese Form der Altersvorsorge ab. Der kollektive Charakter der bAV ermöglicht Beitragsvorteile, meist niedrigere Verwaltungskosten und stärkt das Wir-Gefühl in den Belegschaften mehr als bei privaten Einzelverträgen. Die bestehenden fünf Durchführungswege geben Arbeitgebern und Mitarbeitern (resp. Betriebsräten) ausreichenden Spielraum, um individuelle Vorsorgestrategien zu entwickeln und abzubilden. Bei entsprechender Verstärkung der vorhanden „Stärken“ des Modells bAV und Abbau von Hemmnissen sollte sie eigentlich als zweite Säule der Altersvorsorge auch den zweiten Platz erreichen können.

2. Volkswirtschaftliche Ebene der bAV-Debatte: Was leistet die bAV für Deutschland?

Ohne Zweifel hat die bAV eine positive volkswirtschaftliche Bedeutung. Sie ist ein Kapitalsammelbecken und fördert damit die Beschäftigung und erhöht das Volkseinkommen. Damit werden Arbeitsplätze gesichert und die Konjunktur gestützt. Zwar werden durch die Ansammlung von Kapital zunächst Geldmittel dem Konsum entzogen, diese werden jedoch an Rentenbezieher ausgeschüttet und befördern dann den Konsum. Es erfolgt also nur eine Umsteuerung vom „Jetzt in das Später“. Damit leistet die bAV zusätzlich einen Beitrag zur langfristigen Glättung der Einkommens- und Vermögensverteilung und damit zur Stabilisierung des sozialen Friedens. Auch die negativen Folgen der demografischen Entwicklung können mit der bAV abgemildert werden.

Sie ist über die Bildung von Pensionsrückstellungen für zahlreiche Unternehmen ein wichtiger Faktor der Unternehmensfinanzierung, der es ermöglicht, Investitionen zu finanzieren und zu realisieren. Die Mittel werden langfristig im Unternehmen gehalten, und verwaltet. Damit wird die Wettbewerbsfähigkeit des einzelnen Unternehmens und der Volkswirtschaft insgesamt stabilisiert.

III. Ist: bAV-Statistik

Ihrem Charakter als sehr komplexe Art der Altersversorgung entsprechend ist auch die Beurteilung der bAV nicht durch einfache Daten möglich. Je nach Betrachtungsweise ergeben sich ganz unterschiedliche Facetten. Wir wollen im Folgenden einen kurzen Überblick verschiedener Aspekte aufzeigen.

1. Nach Durchführungswegen

Die bAV kennt heute fünf Durchführungswege, deren Anteil am gesamten Volumen sehr unterschiedlich ausfällt: Dem Alterssicherungsbericht 2012 der Bundesregierung zufolge bestanden Ende 2011 19,58 Mio. Anwartschaften**.** Diese Summe beinhaltet auch die Zusatzversorgungen im öffentlichen Dienst (ZÖD). Die rein privatwirtschaftlichen Anwartschaften belaufen sich auf 14,41 Mio. Während der jüngste Durchführungsweg (Pensionsfonds) noch geringe Vertragszahlen aufweist, liegen die traditionellen Wege mit Beständen zwischen 4,6 und 4,7 Mio. nahezu gleichauf. Besonders die Pensionskassen konnten ihren Bestand in den letzten 20 Jahren kontinuierlich erhöhen.

Altersicherungsbericht 2012: Entwicklung der aktiven bAV-Anwartschaften nach Durchführungswegen 2001 bis 2011						
	2001	2003	2005	2007	2009	2011
Direktzusagen und Unterstützungskassen	3,86	4,05	4,72	4,54	4,50	4,68
Direktversicherungen	4,21	4,16	4,08	4,18	4,34	4,72
Pensionskassen	1,39	3,24	4,08	4,45	4,51	4,63
Pensionsfonds		0,09	0,12	0,32	0,34	0,38
Zusatzversicherungen öff. Versorgungsträger	5,11	5,39	5,33	5,16	5,06	5,17
Insgesamt ohne ZÖD	9,46	11,54	13,00	13,49	13,69	14,41
Insgesamt mit ZÖD	14,57	16,93	18,33	18,65	18,75	19,58

Tabelle 11: Alterssicherungsbericht 2012

Die vorhandenen Deckungsmittel der privatwirtschaftlichen Durchführungswege betrugen 2013 insgesamt 538,5 Mrd. €. Folgende Grafik zeigt die Aufteilung:

Anteil der Deckungsmittel in der betrieblichen Altersversorgung				
	1995		2013	
	in Mrd. €	Anteil (%)	in Mrd. €	Anteil (%)
Direktzusagen	280	57,1	278,9	51,8
Unterstützungskassen	41	8,4	37,2	6,9
Direktversicherungen	60	12,2	58,7	10,9
Pensionskassen	109	22,2	135,2	25,1
Pensionsfonds	0	0	28,5	5,3
Gesamt	490		538,5	
Quelle: Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e. V.				

Tabelle 12: Anteil der Deckungsmittel in der bAV

2. Nach Finanzierungsformen

Bei der Finanzierung der bAV unterscheidet man drei Kategorien: die rein vom Arbeitgeber getragene bAV, die nur vom Arbeitnehmer finanzierte bAV und Mischformen, in denen je nach Vereinbarung (i.d.R. eine Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat als Vertretung der Belegschaft) die Finanzierung festgelegt wird. Wie der folgenden Grafik zu entnehmen ist, herrscht die Mischfinanzierung vor. Dies gilt für alle Durchführungswege. Besonders hoch ist die rein arbeitnehmerfinanzierte bAV im Bereich der Direktversicherung, was auf die relativ einfach zu handhabende Versicherungslösung zurückzuführen ist. Offenbar wird in vielen Betrieben mehr als ein Durchführungsweg beschritten, wobei hierin die Finanzierung unterschiedlich sein kann (z.B. Direktzusage durch den Arbeitgeber, Gehaltsumwandlung durch den Arbeitnehmer und Mischformen).

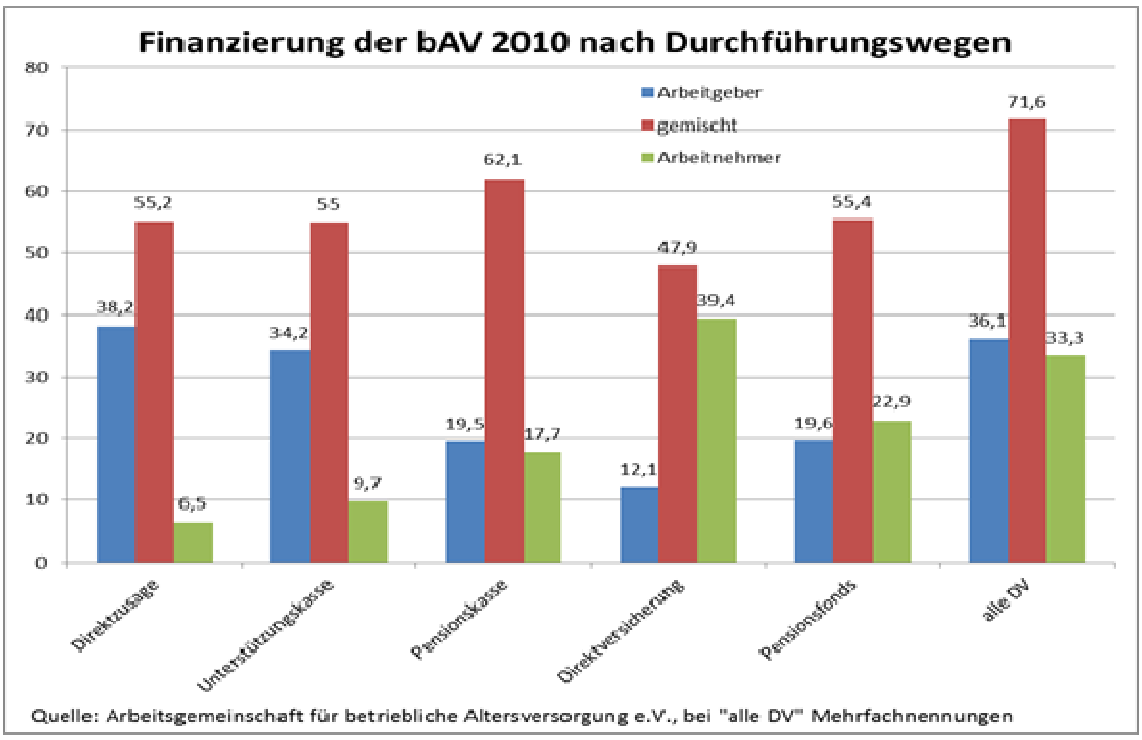

Abbildung 10: Finanzierung der bAV nach Durchführungswegen

3. Nach Branchen

Dem Alterssicherungsbericht 2012 der Bundesregierung zufolge ist die Nutzung der bAV nach Branchen sehr verschieden. Die folgende Grafik veranschaulicht die Situation 2010. Die bAV ist im Finanzdienstleistungssektor am meisten verbreitet. Das

verarbeitende Gewerbe zeigt mit 63% den zweithöchsten Anteil, liegt aber schon um mehr als 20 Prozentpunkte zurück. Dagegen besteht in den Wirtschaftszweigen Gastgewerbe, Erziehung, Unterricht und den sonstigen Dienstleistungen noch ein erheblicher Nachholbedarf. Die gegenwärtige Situation muss als sehr unbefriedigend angesehen werden.

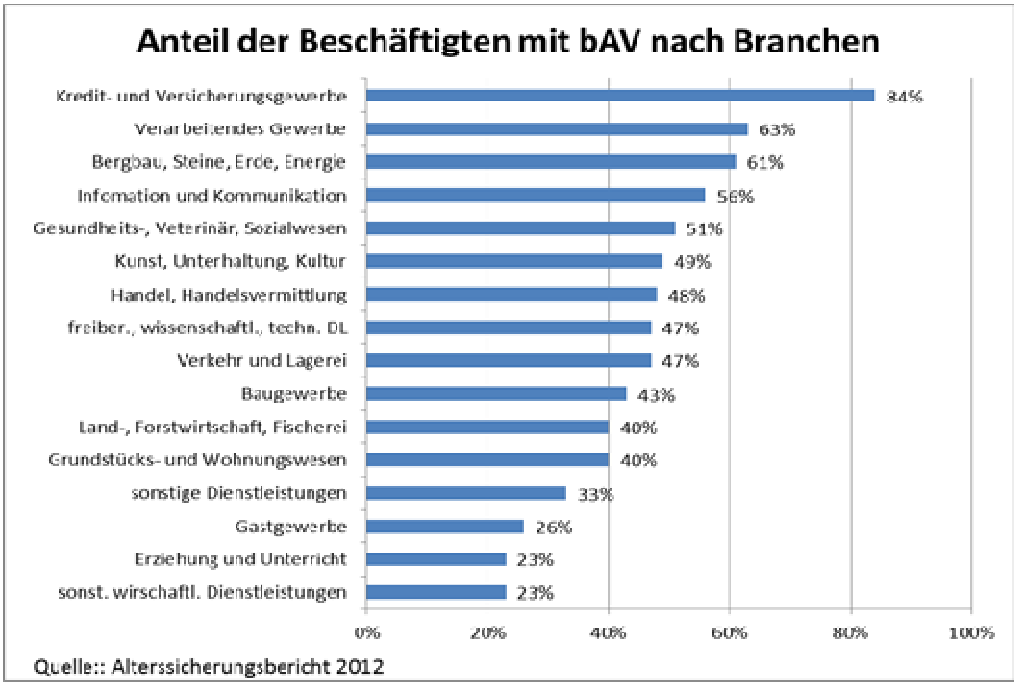

Abbildung 11: Anteil der Beschäftigten mit bAV nach Branchen

4. Nach Unternehmensgröße

Leider muss man feststellen, dass der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die eine bAV in der Privatwirtschaft haben, mit sinkender Betriebsgröße deutlich abnimmt. Diese Entwicklung kann keineswegs befriedigen und ist ein Teil der Wahrheit, die sich hinter dem Thema „Altersarmut“ verbirgt. Ein Mitgrund hierfür muss in der Komplexität der Bestimmungen des Betriebsrentengesetzes gesehen werden, die für kleinere Betriebe kaum zu durchschauen sind. Auch die Haftungsfrage „belastet“ kleinere Betriebe viel stärker als große, die auch die Möglichkeiten der Rückversicherung allein wegen des Risikoausgleichs kostengünstiger nutzen können.

Abbildung 12: Anteil der privatwirtschaftlich Beschäftigten mit bAV

5. Fazit

Die bAV nimmt bereits heute eine wichtige Stellung innerhalb der deutschen Volkswirtschaft ein. Im Bewusstsein der Bevölkerung wird sie als positiv erkannt und geschätzt. Sie entfaltet eine insgesamt förderliche Wirkung auf viele Bereiche des heutigen und zukünftigen Zusammenlebens. Dennoch gibt es eine Reihe von Schwachstellen, die unbedingt ins Positive verändert werden sollten:

- viele Wirtschaftszweige nutzen die bAV zu wenig;
- kleine und mittelgroße Betriebe bieten die bAV nicht oder in zu geringem Maße an;
- das mögliche Volumen wird bei Weitem nicht ausgeschöpft;
- traditionelle Durchführungswege zeigen einen gewissen Grad der Sättigung, eine Ankurbelung wäre hier nötig;
- die Mischfinanzierung ist vorherrschend und sollte allgemein präferiert werden;
- im Niedriglohnsektor sollte eine bAV obligatorisch (wie der Mindestlohn), ein Opting-Out oder auch kurz „Opt-Out“ (engl. für nicht mitmachen) nur bei entsprechendem Ersatznachweis möglich sein;
- das Fördervolumen sollte erhöht werden einschließlich direkter Zulagen in den unteren Einkommensschichten, sonst nutzen gerade diejenigen die bAV nicht, die sie am Nötigsten brauchen.

C. Qualitativer Reformteil

I. Aktuelle bAV bei Großunternehmen im Vergleich zu kleinen und mittelständischen Unternehmen

Die Verbreitung von bAV ist laut aktuellen Studien von zahlreichen Faktoren abhängig: Branche, Geschlecht und Alter der Beschäftigten. Nicht zuletzt bestimmt auch die Unternehmensgröße maßgeblich mit, wie hoch die Durchdringungsquote bei den bAV-Anwartschaften ausfällt (vgl. Kapitel B.III.), wie aus der jüngsten Veröffentlichung des Statistischen Bundesamtes zu diesem Thema hervorgeht.[17] So ergab die Studie „Verdienste und Arbeitskosten - Aufwendungen und Anwartschaften betrieblicher Altersversorgung 2012", die das Statistische Bundesamt Anfang Juni 2015 vorlegte, folgendes Ergebnis:

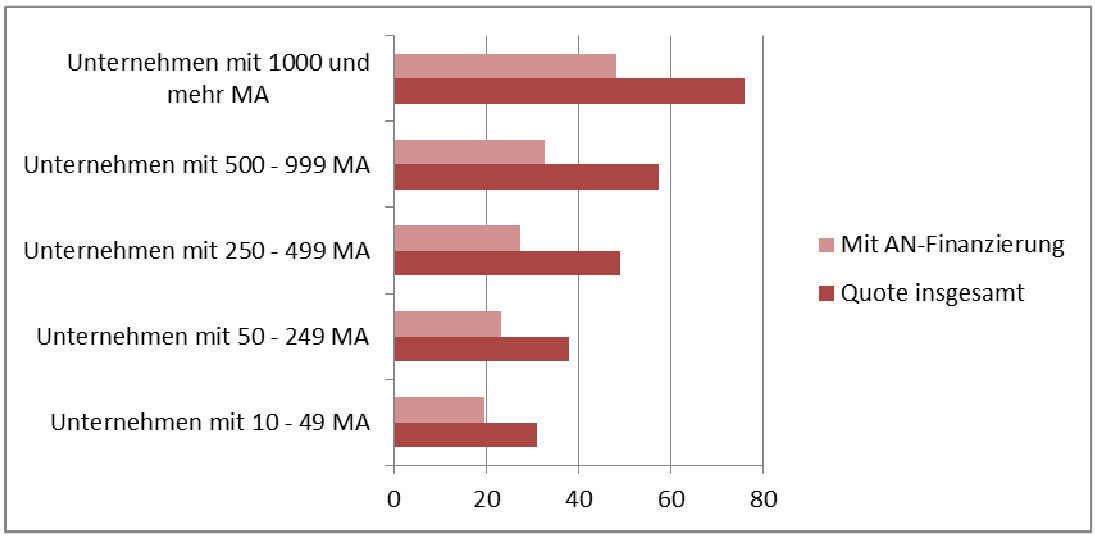

Abbildung 13: Durchdringungsquote der bAV nach Unternehmensgröße

Im Folgenden soll daher fokussiert die Korrelation zwischen der Unternehmensgröße und der Durchdringungsquote einer bAV untersucht werden. Da es keine allseits akzeptierte Definition des Begriffes Mittelstand gibt, orientieren sich die Autoren an der Begriffsdefinition der Europäischen Union. Als kleine Unternehmen zählen demnach Betriebe mit bis zu 49 Beschäftigten. Unternehmen die dieses Größenmerkmal über-

[17] Vgl. Statistisches Bundesamt, Verdienste und Arbeitskosten - Aufwendungen und Anwartschaften betrieblicher Altersversorgung, 2012, S. 6 ff.

schreiten, allerdings maximal 249 Beschäftigte haben, werden im Folgenden als Mittelstand bezeichnet.[18]

Dass es gerade für kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) eine Chance darstellt, den eigenen Mitarbeitern eine bAV anzubieten und sie somit in Zeiten von Fach- und Führungskräftemangel langfristig an das eigene Unternehmen zu binden, zeigt die Studie[19] „Betriebliche Altersversorgung im Mittelstand". Aus dieser geht hervor, dass mehr als zwei Drittel der Personalverantwortlichen die Betriebsrente als eine gute Möglichkeit ansehen, die Belegschaft an das Unternehmen zu binden. Zudem hat sich der generelle Durchdringungsgrad, also der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit einer bAV-Anwartschaft seit dem Jahr 2001 von ca. 13,6 Mio. bis Ende 2013 auf ca. 17,8 Mio. Personen, erhöht.[20] Diese Entwicklung zeigt, dass die Bevölkerung grundsätzlich erkannt hat, dass die gesetzliche Rente alleine nicht ausreichen wird, um den Lebensstandard des Erwerbslebens auch im Rentenalter aufrecht zu erhalten. Trotz der steigenden Abschlüsse macht die gesetzliche Rente allerdings immer noch ca. 71 % (vgl. Kapitel B.I.) des Leistungsvolumens der Alterssicherungssysteme aus.[21] Auf die private Vorsorge entfällt derzeit ein Anteil von knapp 20% und auf die bAV ein Anteil von ca. 9%.Warum schließen also in Deutschland, gemessen am internationalen Vergleich, immer noch so verhältnismäßig wenige Sparer eine betriebliche Zusatzversicherung ab, insbesondere, wo doch seit dem 1. Januar 2002 gem. § 1a BetrAVG sogar ein Rechtsanspruch auf bAV gegen Entgeltumwandlung besteht. Dieser Anspruch besteht gem. § 17 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG für alle in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversicherte Arbeitnehmer bis zu einer Höhe von 4% der Beitragsbemessungsgrenze (West) der allgemeinen Rentenversicherung, was 2015 einer maximalen Entgeltumwandlung von 2.904 € p.a. bzw. 242 € p.m. (2016: 2.974 € p.a. bzw. 248 € p.m.) entspricht.

Die Direktversicherung kann der Arbeitnehmer wählen, wenn der Arbeitgeber sie anbietet oder wenn der Arbeitgeber eine Direktzusage oder Unterstützungskasse bereithält; ansonsten sind lediglich Pensionskasse und/oder Pensionsfonds möglich. Ein Arbeitgeber ist zudem verpflichtet seinen Arbeitnehmern eine bAV über eine Entgeltumwandlung gem. § 1a Abs. 1 BetrAVG anzubieten.

---

[18] Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der bAV, 2014, S. 51.

[19] Vgl. Presseportal, Studie: Mittelstand nutzt betriebliche Altersversorgung zur Mitarbeiterbindung und -gewinnung der Generali Versicherungen, 2015.

[20] Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Forschungsbericht: Trägerbefragung zur betrieblichen Altersversorgung (BAV 2013), 2014, S. 9.

[21] Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der bAV, 2014, S. 11.

Lange Zeit war ungeklärt, ob der Arbeitgeber eine Informationspflicht hat, den Arbeitnehmer auf die Möglichkeit zur Entgeltumwandlung gem. § 1a Abs. 1 BetrAVG hinzuweisen. Dies hat der 3. Senat mit einem Urteil vom 21.1.2014[22] zwar verneint, aus der Tatsache, dass sich das Bundesarbeitsgericht mit der Thematik beschäftigt hat, wird allerdings deutlich welche Bedeutung dem Thema beigemessen wird. Der Arbeitgeber sollte daher mit der Thematik nicht leichtfertig umgehen und seine Mitarbeiter auf die Möglichkeiten einer bAV hinweisen.

Für die Beträge, die von den Beschäftigten steuer- bzw. sozialversicherungsfrei umgewandelt werden, fallen weder Arbeitnehmer-, noch Arbeitgeberbeiträge zu den Sozialversicherungen an. Dieser für den Arbeitgeber entstehende finanzielle Spielraum kann entweder direkt an die Mitarbeiter zur Aufstockung deren bAV weitergegeben werden oder als lohnnebenkostensenkende Maßnahme genutzt werden. Angesichts dieser Möglichkeiten und des nach wie vor enormen Bedarfs an Altersversorgung erstaunt es, dass der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Privatwirtschaft, die in Deutschland über eine bAV verfügen, zwischen Dezember 2001 und Dezember 2011 nur von 38 % auf 50 % angestiegen ist. Eine erfreuliche Entwicklung der letzten Jahre war zudem, dass in immer mehr Tarifverträgen eine bAV berücksichtigt worden ist: So wurden seit dem Jahr 2001 in mittlerweile über 400 Tarifverträgen für rund 20 Mio. Arbeitnehmer die Möglichkeit der Entgeltumwandlung bzw. einer arbeitgeberfinanzierten oder mischfinanzierten Form der bAV geschaffen.[23]

Warum hinken aber nun gerade die KMU den Großunternehmen, trotz dieser positiven Gesamtentwicklungen, hinsichtlich der bAV-Abschlussquoten so stark hinterher, dass die Quote bei Unternehmen bis zu neun Mitarbeitern nur 30 % beträgt und bei Unternehmen mit über tausend Mitarbeitern hingegen 84 % (vgl. Kapitel B.III.0). In einer empirischen Analyse des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom Juni 2014[24] wurden folgende „Top-Ten-Hemmnisse“ herausgearbeitet:

- Angst des Arbeitgebers vor hohem Verwaltungs- und Informationsaufwand,
- fehlendes Engagement des Arbeitgebers,
- fehlende bAV-Spezialisten/Personalressourcen im Unternehmen,

[22] Vgl. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 21. Januar 2014 - 3 AZR 807/11.

[23] Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der bAV, 2014, S. 12.

[24] Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der bAV, 2014, S. 108.

- geringes Einkommen der Mitarbeiter,
- fehlendes Engagement des Betriebsrates,
- keine Bereitschaft, in die zusätzliche Altersversorgung zu investieren (z.B. aufgrund von Konsumentscheidungen),
- fehlendes Engagement der Mitarbeiter,
- Arbeitgeber hat einen geringen Kenntnisstand zur bAV – Unkenntnis über Möglichkeiten/Durchführungswege der bAV,
- zu hohe Komplexität des Themas bAV – zu wenig einfach verständliche Informationen über die bAV,
- fehlende Mitbestimmungsgremien/Betriebsrat.

Die Unterschiede sind offenbar nicht monokausal erklärbar. Was allerdings de facto festgehalten werden kann ist, dass die bAV in größeren Unternehmen strukturierter gelebt wird.

So ist es in Großunternehmen üblich, dass es eigene Abteilungen bzw. eigens ausgebildete Spezialisten innerhalb der Personalabteilungen gibt, die ausschließlich mit der Mitarbeiterberatung zum Thema bAV betraut sind, wodurch ein fest definierter Betreuungsablauf gewährleistet ist; und die Mitarbeiter werden meist schon beim Vorstellungsgespräch fundiert über die möglichen Zusatzleistungen in einem Unternehmen aufgeklärt. Spätestens bei Abschluss eines Arbeitsvertrages werden häufig dezidiert die Möglichkeiten aufgezeigt, die ein Arbeitnehmer in Bezug auf die bAV hat. Somit hat ein Mitarbeiter – selbst wenn er sich erstmals gegen eine bAV entscheidet – eine Übersicht, was ihm an betrieblichen Zusatzleistungen grundsätzlich zusteht sowie einen festen Ansprechpartner, an den er sich beim Thema Altersversorgung wenden kann. Da Großunternehmen die betrieblichen Zusatzleistungen als ein Instrumentarium sehen, ihre Mitarbeiter langfristig an sich zu binden, gibt es i.d.R. zudem turnusgemäße Informationsveranstaltungen zum Thema Vorsorge, bei denen neutral über die Vor- und Nachteile einer bAV für einzelne Berufs- bzw. Einkommensgruppen aufgeklärt wird.

Bei KMU, bei denen teilweise gar keine eigene Personalabteilung existiert und der Geschäftsführer diese Aufgabe übernimmt, wird eine bAV hingegen oftmals nicht offensiv angeboten bzw. thematisiert. Zwar ist auch hier die mitarbeiterbindende Wirkung einer bAV durchaus bekannt, allerdings wird eine betriebliche Zusatzversorgung dennoch oftmals – aus den obig aufgeführten Gründen – nicht forciert. Auch sind KMU oftmals nicht tarifvertraglich gebunden, sodass auch diese Motivationsquelle für bAV bei ihnen nicht vorhanden ist.

Es lässt sich also als Fazit festhalten: Je kleiner ein Unternehmen ist, desto seltener wird eine bAV angeboten. Dies geht aus zahlreichen Studien, die explizit zur dieser Thematik durchgeführt worden sind hervor.[25] [26]

Dass gerade aber die KMU gefordert sind, die Versorgungslücken, die sich für Arbeitnehmer aus dem jetzigem Nettogehalt und dem gesetzlichen Rentenversicherungsniveau ergeben, aufzufangen, kann aus folgender Grafik gefolgert werden: [27]

Unternehmensgröße	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte der Unternehmen							
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
	Anzahl							
Kleinstunternehmen	3.894.815	3.823.324	3.862.404	3.882.938	3.888.091	3.915.319	3.913.310	3.918.880
Kleine Unternehmen	4.518.009	4.419.630	4.516.925	4.004.272	4.685.831	4.717.064	4.807.480	4.912.259
Mittlere Unternehmen	4.944.628	4.888.159	5.014.235	5.154.439	5.234.559	5.221.382	5.349.608	5.466.591
KMU insgesamt	13.357.452	13.131.113	13.393.564	13.641.649	13.808.481	13.853.765	14.070.398	14.297.727
Große Unternehmen	10.578.430	10.690.452	10.967.339	11.247.254	11.542.077	11.311.521	11.663.954	12.153.354
Alle Unternehmen	**23.935.882**	**23.821.565**	**24.360.903**	**24.888.903**	**25.350.558**	**25.165.286**	**25.734.352**	**26.451.081**
	Anteil in %							
Kleinstunternehmen	16,3	16,0	15,9	15,6	15,3	15,6	15,2	14,8
Kleine Unternehmen	18,9	18,6	18,5	18,5	18,5	18,7	18,7	18,6
Mittlere Unternehmen	20,7	20,5	20,6	20,7	20,6	20,7	20,8	20,7
KMU insgesamt	55,8	55,1	55,0	54,8	54,5	55,1	54,7	54,1
Große Unternehmen	44,2	44,9	45,0	45,2	45,5	44,9	45,3	45,9
Alle Unternehmen	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Tabelle 13: Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte der Unternehmen

So geht aus der Erhebung des Instituts für Mittelstandsforschung hervor, dass von den ca. 26,45 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigten rund 14,3 Mio. in KMU beschäftigt sind. Die KMU sind somit in Summe der größte Arbeitgeber in Deutschland.

---

[25] Bei der Arbeitgeberbefragung der ERGO Versicherungsgruppe (2010), S. 22, zeigt sich folgendes Bild: Insgesamt bieten 37 % der Betriebe ihren Mitarbeitern bAV an. Der Anteil der Unternehmen mit zwei bis vier Beschäftigten beträgt 25 %; mit fünf bis neun Beschäftigten 49 %, mit zehn bis 19 Beschäftigten 58 %, mit 20 bis 99 Beschäftigten 65 % und mit 100 bis 499 Beschäftigten 75 %.

[26] Nach Paffenholz et al. (2005), S. 65, bieten Unternehmen mit bis zu neun Beschäftigten zu 49,8 %, Unternehmen mit zehn bis 19 Beschäftigten zu 65,7 %, Unternehmen mit 20 bis 49 Beschäftigten zu 84,2 % und Unternehmen mit 50 und mehr Beschäftigten zu 87,3 % eine BAV-Lösung ihren Mitarbeitern an.

[27] Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der bAV, 2014, S. 28.

Auf die konkrete Frage warum keine bAV abgeschlossen wurde, ergab sich bei der Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der bAV folgendes Ergebnis: [28]

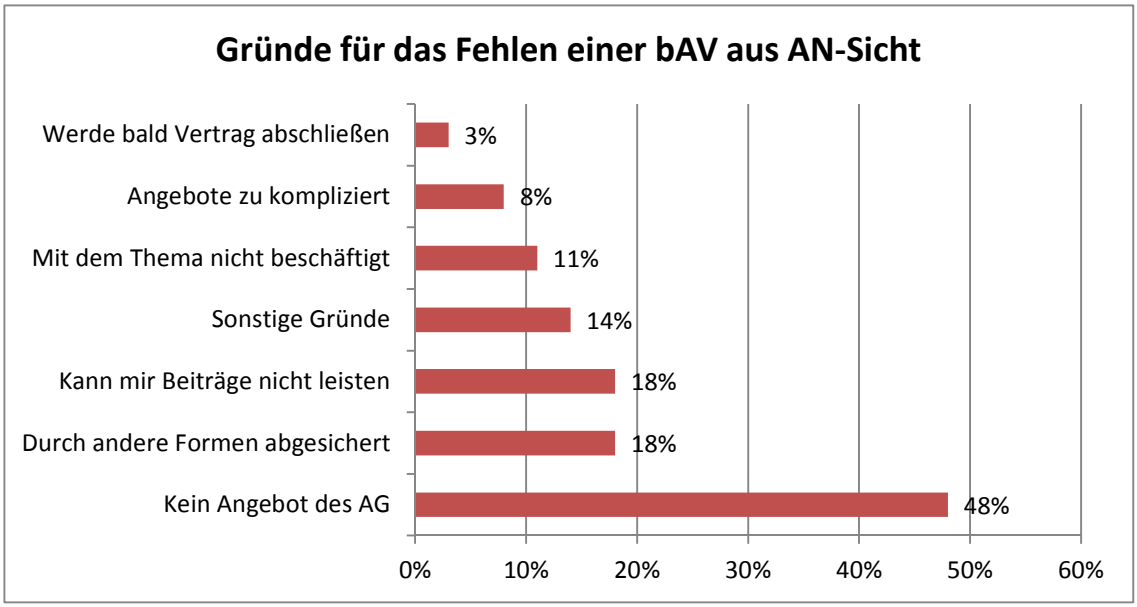

Abbildung 14: Gründe für das Fehlen einer bAV aus AN-Sicht

Lässt man die Nennungen des mangelnden Kapitals sowie die Tatsache, dass durch andere Versorgungwege bereits eine Altersabsicherung erreicht worden ist, außen vor, so fällt auf, dass die Arbeitnehmer entweder gar kein Angebot von ihrem Arbeitgeber erhalten haben oder dieses zu kompliziert aufgebaut war bzw. dass einzelne Bausteine der bAV, wie beispielsweise die nachgelagerte Besteuerung, nicht verstanden worden sind. Ein besonderes Augenmerk gilt bei dieser Studie der Tatsache, dass die Arbeitgebersicht bei den angesprochenen Punkten teilweise eine komplett andere war. So gaben die Arbeitgeber als Hauptgrund warum sie bisher noch keine bAV in ihrem Unternehmen implementiert haben an, dass sie keinerlei Nachfrage zum Thema bAV seitens der Mitarbeiter haben und sie deshalb auch nicht forcieren.[29]

Die Autoren sehen hier also massiven Bedarf darin, dass die KMU ihre Mitarbeiter informieren bzw. sich in erster Instanz selbst beraten lassen, welche Konsequenzen

[28] Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der bAV, 2014, S. 72.
[29] Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der bAV, 2014, S. 62.

mit einer bAV verbunden sind, und v.a. auch, welche Chancen sie für das eigene Unternehmen darstellen. Auch beim oftmals von Arbeitgebern hinterfragen Verwaltungsaufwand der mit einer bAV entsteht, können den Arbeitgebern aus Sicht der Autoren die Ängste genommen werden, denn auch hier gibt es bereits zahlreiche namhafte Gesellschaften die sich auf die Optimierung und Durchführung sämtlicher Verwaltungsprozesse spezialisiert haben.

Eine großer Unterschied zwischen der bAV in Großunternehmen und derjenigen in KMU ist schließlich ihre jeweilige Ausgestaltung und Attraktivität: Während KMU ihren Arbeitnehmern[30] meist nur versicherungsförmige Durchführungswege bzw. versicherungsförmige Varianten eines Durchführungsweges anbieten, die i.d.R. standardisiert und insbesondere in Niedrigzinszeiten renditearm sind, schnüren Großunternehmen häufig durch ein CTA (Contractual Trust Arrangement: privatrechtlicher Insolvenzschutz durch Treuhandvertrag) gesicherte Gesamtpakete, bei denen die bAV von den Arbeitnehmern als attraktive Form der Entlohnung und Belohnung erkannt wird. Derartige Pakete bauen meist auf Direktzusagen auf, können neben laufender Beitragszahlung auch Einmalbausteine (z.B. aus Tantiemen gespeist) bieten und werden über Anlageformen rückgedeckt, deren Renditepotenzial besonders attraktiv erscheint. Oft wird ein solches bAV-Geflecht in Großunternehmen auch mit der Möglichkeit, Lebensarbeitszeitkonten zu bilden, verbunden. Unternehmen wie BMW, Bosch, Daimler und Siemens haben auf diese Weise eine bAV-Kultur geschaffen, die sich in Bezug auf Attraktivität ganz erheblich von der versicherungsförmigen Landschaft der KMU abhebt. Im Falle von BMW wurde ein sogenanntes „Matching-Modell“ im Unternehmen implementiert. Zusätzlich zu einem von BMW monatlich eingezahlten Betrag in die Altersversorgung der Arbeitsnehmer können die Angestellten entscheiden, ob sie zusätzlich noch selbst einen Eigenbeitrag in die bAV investieren wollen. Diesen Eigenbetrag honoriert BMW mit einem weiteren Zuschuss in Höhe dieses Eigenbetrags.[31]

II. Warum blieb die bAV hinter den Erwartungen zurück?

Seit dem Versprechen des ehemaligen Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung, Norbert Blüm, im Jahr 1986, „Denn eines ist sicher: Die Rente“, ist in Deutschland viel passiert. Die Wiedervereinigung und die anhaltend niedrigen Geburtenzahlen sind nur ein Auszug an Beispielen die seitdem vom gesetzlichen Rentenversiche-

[30] Anders ist dies bei den Gesellschafter-Geschäftsführern.

[31] Vgl. Handelsblatt, Die betriebliche Altersversorgung (bAV) bei BMW als Best Practice-Modell vom 24.07.2014.

rungssystem gestemmt werden müssen. Deshalb ist hinlänglich bekannt, dass die Rente zwar dem Grunde nach sicher erscheint, in Zukunft allerdings lediglich eine Grundversorgung für kommende Rentengenerationen darstellen kann. Ein westdeutscher Eckrentner[32] (vgl. Kapitel A.III.2) kann derzeit mit einer Monatsrente von brutto 1.314,45 € rechnen. Das entspricht gerade einmal 45 % des derzeitig durchschnittlichen Bruttoeinkommens von jährlich 34.999 €. Das künftige Verhältnis wird eher darunter liegen.

Aus diesem Grund wurden neben der gesetzlichen Rentenversicherung, den berufsständischen Versorgungswerken sowie den land- und forstwirtschaftlichen Alterskassen auch noch die staatlich geförderte „Riesterrente“ sowie die „Basisrente“ in den Jahren 2002 und 2005 ins Leben gerufen, die neben der bAV dazu beitragen sollen, die Lücke zwischen dem letzten Nettoeinkommen und dem Niveau der gesetzlichen Rente zu schließen.

Warum blieb nun aber gerade die bAV so weit hinter ihren Erwartungen zurück, wo die Funktionsweise einer betrieblichen Vorsorge mindestens genauso bekannt sein müssten wie die gesetzliche Rentenversicherung, da sie in ihren Grundzügen bereits seit dem 19. Jahrhundert besteht. In den folgenden Ausführungen sollen daher die Hemmnisse näher untersucht werden:

1. Berichterstattung der Medien

Warum wird die bAV in Deutschland in der Öffentlichkeit im Gegensatz zu anderen europäischen Ländern, wie den Niederlanden oder den skandinavischen Ländern sowohl von Seiten der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer und v.a. der Presse oftmals so kritisch reflektiert?

So titelte die Süddeutsche Zeitung in Ihrer Ausgabe vom 25.03.2014 „Betriebliche Altersvorsorge – schlechter als der Sparstrumpf“,[33] der Bayerische Rundfunk strahlte am 25.03.2015 eine Sendung unter dem Titel: „Betriebliche Altersvorsorge – Staat prellt Rentner um 33 Milliarden Euro“[34] aus und die ARD gab in ihrem Format Plusminus am 27.03.2015 einen Bericht ab unter dem Titel: „Betriebliche Altersvorsorge – Wie Rentner vom Staat abkassiert werden“.[35] Dass dies keine Einzelfälle waren, zei-

[32] Vgl. Studienteil A.III.2. Das umlagefinanzierte System der gesetzlichen Rente stößt an seine Grenzen.
[33] Vgl. Süddeutsche Zeitung vom 24. März 2014, Betriebliche Altersvorsorge schlechter als der Sparstrumpf.
[34] http://www.br.de/nachrichten/betriebliche-altersvorsorge-staat-prellt-rentner-100.html.
[35] http://www.daserste.de/information/wirtschaft-boerse/plusminus/sendung/br/altersvorsorge-betrug-100.html.

gen die folgenden Aussagen renommierter und anerkannter Zeitungen bzw. Magazine:

Abbildung 15: Berichterstattungen über die bAV

Warum stagniert nun die betriebliche Zusatzrente gerade bei den KMU? Einer der Gründe dafür ist im Umgang mit der Negativpresse zu suchen. So wird in kleineren Unternehmen die Berichterstattung oftmals nicht hinterfragt bzw. die Mitarbeiter im Rahmen von Betriebsversammlungen oder Informationsschreiben nicht darüber aufgeklärt, wie Berichterstattungen bzw. aktuelle gesetzliche Entwicklungen zu bewerten sind.

Aus Sicht der Autoren kann allerdings flächendeckend eines zu der Diskussion über die Vorteilhaftigkeit einer bAV festgehalten werden: Kritische Berichterstattungen sind im Grunde nichts Negatives – im Gegenteil, es ist sogar sehr begrüßenswert, wenn eine so gleichermaßen weitreichende, wichtige und kapitalintensive Entscheidung wie die staatlich geförderte Vorsorge genauer untersucht wird. Bei den obig beschriebenen Berichterstattungen, die repräsentativ für den Großteil der Medieninformationen der letzten Monate und Jahre stehen, wurden allerdings zwei Faktoren aus Unwissenheit oder aus Gründen der Effekthascherei verzerrt dargestellt:

- die bAV ist für einige wenige Einkommensgruppen in der Tat nicht oder nur wenig rentabel (vgl. Kapitel D.II.), die Berichterstattung hat sich allerdings oftmals genau auf diese Randgruppen fokussiert und ihre diesbezügliche Kritik undifferenziert auf die gesamte bAV ausgedehnt,
- in einigen Berichterstattungen wurden wesentliche Bestandteile der bAV schlichtweg außen vor gelassen. Konkret bedeutet dies, dass beispielsweise Steuer- und

Sozialversicherungsvorteile in der Ansparphase verschwiegen und nur die Bruttobeiträge mit den Nettoleistungen in der Auszahlungsphase verglichen wurden.

2. Zinsniveau

Die historisch niedrigen Kapitalmarktzinsen werden von vielen Sparern als Bedrohung für die Rentabilität einer bAV empfunden. So wird diese These beispielsweise auch von Wirtschaftswissenschaftlern wie Bernd Raffelhüschen von der Universität Freiburg unterstützt. Aus seiner Sicht werden sich die Arbeitnehmer in Zukunft auf geringere Erträge als die aus der Vergangenheit bekannten Verzinsungen von jährlich 3,5 bis vier Prozent bei der Betriebsrente einstellen müssen. Da die aktuelle bAV mit Ausnahme der Direktzusage fast nur versicherungsförmige Kapitalakkumulation zulässt (vgl. Kapitel D.I.), bleiben den Arbeitnehmern Anlagemöglichkeiten am Kapitalmarkt über die bAV grundsätzliche verschlossen; dies gilt insbesondere für KMU.

Aber auch für Unternehmer stellt das niedrige Zinsniveau ein Problem dar, da sie die erteilten Zusagen in der Bilanz einem Abzinsungsfaktor, der sich am aktuellen Marktzinsniveau orientiert, unterwerfen müssen. Je niedriger dieser ist, umso höher müssen die Rückstellungen ausfallen (vgl. Kapitel III.6.), was sich wiederum negativ auf die Kennzahlen der Bilanz auswirkt.[36] Nach einer Studie von Towers Watson sind die Pensionsrückstellungen der 30 Dax-Konzerne Ende 2014 innerhalb eines Jahres von 300 Mrd. € auf insgesamt 391,7 Mrd. € angestiegen (vgl. Kapitel D.I.2).

Aus Sicht der Autoren müssen diese zwei Kritikpunkte allerdings relativiert werden. Gerade bei einer so langfristigen Investition wie der bAV bei der ein Vertrag i.d.R. mehrere Jahrzehnte läuft, werden Niedrigzinsphasen durch Phasen, in denen die Zinsen ansteigen, wieder ausgeglichen. So unterlag der Leitzins in den letzten 15 Jahren bereits des Öfteren deutlichen Schwankungen.

[36] Vgl. Die Welt vom 26.09.2014, Die Betriebsrente wird zur Zinslotterie.

[37]

Abbildung 16: Leitzinssenkung EZB

Bewertet man daher Pensionsverpflichtungen in der gegenwärtigen Phase mit einem kurz- oder mittelfristig gültigen Zinssatz, ohne künftige mögliche Steigerungen einzubeziehen, ergibt dies ein schiefes Bild. So wäre es geradezu absurd, wenn ein Unternehmen, welches nicht oder nur unzureichend rückgedeckte unmittelbare Pensionsverpflichtungen hat, die allesamt erst in 20 oder mehr Jahren fällig werden, aufgrund des niedrigen aktuellen Rechnungszinses Insolvenz anmelden müsste, und der Abzinsungssatz später wieder ansteigen würde; man hätte dadurch eine Firma vom Markt eliminiert, ohne dass tatsächliche eine materielle Bedrohung vorhanden war.

3. Komplexität der bAV

Viele Arbeitnehmer fühlen sich beim Thema Altersversorgung überfordert. Generell ist die Entscheidung über den Aufbau der privaten Altersversorgung für die meisten Sparer – neben dem Immobilienerwerb – die wichtigste Investitionsentscheidung ihres Lebens, da diese i.d.R. einen Zeitraum von mehreren Jahrzehnten betrifft.

Zahlreiche Umfragen zeigen (vgl. Kapitel I. und II.), dass die bAV als zu komplex empfunden wird. Betrachtet man nur einige ihrer Teilbereiche aus Arbeitnehmer- aber auch als Arbeitgebersicht in Deutschland

[37] Vgl. Statista, Rekordtief: EZB senkt Leitzins auf 0,15%.

- fünf verschiedene Durchführungswege,
- drei verschiedene Zusagearten,
- teilweise Riester-gefördert, teilweise nicht,
- teilweise PSV-pflichtig, teilweise nicht,
- unterschiedliche Regeln bei Ausscheiden mit unverfallbarer Anwartschaft
- komplexe Vorschriften zur Rentenanpassung nach § 16 BetrAVG und sog. nachholende Anpassung,
- Holprigkeiten bei Arbeitgeberwechsel mit Portabilität,
- je nach Durchführungsweg besteht eine unterschiedliche steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung in der Anspar- bzw. Auszahlungsphase,

ist diese These auch nicht ohne weiteres zu entkräften, da hier zudem sowohl Arbeitsrecht, Steuerrecht, Versicherungsrecht, Sozialversicherungsrecht, Handelsrecht - um nur einige Parameter zu nennen - aufeinandertreffen.[38]

Schon der Berater ist hier in einer Zwickmühle, denn einerseits ist er verpflichtet, dem Kunden die genaue Funktionsweise der bAV zu erläutern, andererseits will er diesen auch nicht durch zu viele Informationen abschrecken; häufig sind auch Berater angesichts der komplexen Materie selbst überfordert. Hier sind auf Basis geltender Rechtslage naturgemäß vor allem die Anbieter gefordert, ihre Mitarbeiter dahingehend zu schulen, sowohl Arbeitgebern als auch Arbeitnehmern „das große Ganze“ einer bAV zu erklären und sich nicht in Details zu verlieren. Es sagt sich leicht ist aber in der praktischen Umsetzung extrem schwer, denn der Anspruch, einer fachfremden Person in der Kürze der Zeit, die in einem oder vielleicht sogar zwei Beratungsgesprächen faktisch zur Verfügung steht, die bAV in all ihren Facetten erklären zu wollen ist, schlicht und ergreifend unrealistisch.

III. Zu reformierende Rahmenbedingungen

Dass eine private Vorsorge für die meisten Arbeitnehmer unumgänglich ist, stellt keine Prognose dar, sondern kann aufgrund der individuellen Renteninformation der deutschen Rentenversicherung sogar genau berechnet werden.[39] Derzeit beträgt die durchschnittliche Rentenlücke – also die Differenz zwischen dem letzten Nettogehalt und den Rentenleistungen – ca. 30 %. (vgl. Kapitel A.III.2). Dass diese Lücke be-

[38] Vgl. 12. Kölner Versicherungssymposium, Ist die betriebliche Altersvorsorge unnötig kompliziert?, Prof. Goecke, S. 6 ff.
[39] Vgl. Deutsche Rentenversicherung, Die Renteninformation – mehr wissen, S. 6 ff.

steht, ist der Mehrzahl der Sparer bereits bekannt, allerdings wird sie nicht angegangen, sondern Großteils einfach hingenommen.[40] Der Fokus muss also auf die Überzeugungsarbeit gelegt werden, dass den Sparern die Chancen, die sich durch die staatlich geförderten Vorsorgemöglichkeiten bieten, bewusst werden. Im Folgenden werden daher die aus Sicht der Autoren wichtigsten zu reformierenden Rahmenbedingungen untersucht.

1. Beseitigung bzw. Reduzierung des Problems der KV/PV-Beiträge

Neben der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung unterliegen gem. § 226 Abs. 1 Nr. 1 SGB V insbesondere auch die Einnahmen aus Versorgungsbezügen gem. § 226 Abs. 1 Nr. 3 SGB V grundsätzlich der Beitragspflicht zur Kranken- und Pflegeversicherung. Die Beitragshöhe bestimmt sich bei Zahlungsströmen aus der gesetzlichen Rentenversicherung nach dem vollen Beitragssatz in Höhe von 14,6 %. Diesen teilen sich der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer jeweils hälftig auf. Für den Arbeitnehmer kommt allerdings noch der jeweils von der zuständigen Krankenkasse festgesetzte Zusatzbeitragssatz, von derzeit ca. 0,9 %, hinzu.[41] Für Leistungen aus einer bAV wurde hingegen bis Ende 2003 nur der halbe Beitragssatz erhoben, welchen die Versorgungsempfänger allerdings alleine zu tragen hatten. Aufgrund einer Rechtsänderung durch das Gesetz zur Modernisierung der gesetzlichen Krankenversicherung v. 14.11.2003 (BGBl I 2013, S. 2190) ist ab 2004 auch für Versorgungsbezüge der volle Beitragssatz zu entrichten. Resümierend bedeutet dies, dass seit der Novellierung des Gesetzes eine Verdoppelung der Beitragslast auf Versorgungsbezüge eingetreten ist.

Die 2. Kammer des Ersten Senats des Bundesverfassungsgerichts hat die hiergegen gerichteten Verfassungsbeschwerden nicht zur Entscheidung angenommen. Die Begründung hierfür war, dass die Novellierung zur Erhaltung der Stabilität des Systems der gesetzlichen Krankenversicherung notwendig und die Verdoppelung der Beitragslast somit verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden sei.[42]

Zur besseren Systematisierung der Thematik soll eingangs aufgeführt werden, wer unter die Krankversicherung der Rentner (KVdR) fällt:

Die Mitgliedschaft in der KVdR wird durch § 5 Abs.1 Nr.11 SGB V begründet. Dazu sind folgende zwei Voraussetzungen kumulativ erforderlich:

---

[40] Vgl. Steinbeis-Hochschule Berlin, Altersvorsorgereport: Deutschland 2014, S. 3.
[41] Vgl. Deutsche Rentenversicherung, Krankenversicherung der Rentner (KVdR), 2015, S. 6 ff.
[42] Vgl. BVerfGE vom 28.08.2008, 1 BvR 2137/06.

- Die betrachtete Person bezieht eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung.
- Die sog. Vorversicherungszeit ist gegeben. Diese ist erfüllt, wenn der Versicherte in der zweiten Hälfte seiner beruflichen Erwerbsphase mindestens zu 9/10 Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse gewesen ist. Ob die Mitgliedschaft auf einer Pflichtversicherung beruhte oder auf einer freiwilligen Mitgliedschaft ist für die Prüfung unerheblich.

  Historische Anmerkung: zur zweiten Voraussetzung: Anfang der 90er Jahre wurden mit dem "Gesundheitsstrukturgesetz" vom 21.12.1992[43] die gesetzlichen Vorschriften des § 5 Abs. 1 Nr. 11 SGB V insoweit verändert, als danach nur noch diejenigen als Pflichtversicherte in der KVdR versichert wurden, die mindestens 9/10 der zweiten Hälfte des Zeitraums aufgrund einer Pflichtversicherung Mitglied oder aufgrund einer Pflichtversicherung nach § 10 SGB V gesetzlich krankenversichert waren. Das Bundesverfassungsgericht hat diese Regelung allerdings als nicht vereinbar mit Art. 3 Abs.1 GG angesehen (Urteil vom 15.03.2000). Infolgedessen wurde mit Wirkung zum 01.04.2002 die Differenzierung zwischen Pflichtversicherung und freiwilliger Versicherung in der Erwerbsphase aufgehoben und § 5 Abs. 1 Nr. 11 SGB V entsprechend angepasst. D.h. es ist seither allein entscheidend, ob eine Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung bestanden hat, ob als pflicht- oder freiwilliges Mitglied ist unerheblich.

- Für alle anderen Konstellationen besteht keine KdVR-Pflicht. In erster Line betrifft dies also Personen, die sowohl in der Erwerbsphase als auch in der Rentenphase privat krankenversichert sind. Der Grund dafür ist, dass sie in der Erwerbsphase keine Krankenversicherungsersparnis hatten, weshalb auch keine Beitragspflicht im Alter besteht.

Zudem gilt es zu klären, wodurch die Belastung von Einnahmen mit KV-/ PV-Beiträgen für freiwillig gesetzlich Krankenversicherte im Rentenalter begründet wird.

Die Regelung des § 240 Abs.1 SGB V besagt, dass für die Einbeziehung der beitragspflichtigen Einnahmen die gesamte wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des freiwilligen Mitglieds zu berücksichtigen ist. Dabei bestimmt die Satzung der einzelnen Krankenkasse, welche Einnahmen zur Beitragsbemessung zu berücksichtigen sind. Die Satzung kann festlegen, dass grundsätzlich alle Einnahmen und Geldmittel, die das Mitglied zum Lebensunterhalt verbraucht oder verbrauchen könnte, als beitragspflichtige Einnahmen herangezogen werden können. Leistungen aus privaten Rentenversicherungen können hierbei ebenfalls mit angesetzt werden. Das Urteil des Bundessozialgerichts vom 06.09.2001 (B 12 KR 14/00 R) unterstreicht die rechtmäßige Einbeziehung von Zahlungen aus privaten Rentenversicherungen. Die Urteilsbegründung verweist darauf, dass alle Einnahmen und Geldmittel ohne Rücksicht auf

[43] Vgl. Gesundheitsstrukturgesetz vom 21. Dezember 1992 (BGBl. I S. 2266).

ihre steuerliche Behandlung als beitragspflichtig angesetzt werden können. Dies trifft somit auch auf Mieteinnahmen, Kapitalerträge, die Basisrente, Riester-Rente und private Renten mit Ertragsanteilbesteuerung zu. Das gleiche gilt für erzieltes Erwerbseinkommen: aus angestellter oder selbstständiger Tätigkeit im Rentenalter.

Sollte die Leistung aus der bAV nicht auf Rentenbasis ausbezahlt werden, sondern durch eine einmalige Kapitalzahlung, entfällt die Beitragspflicht zur Kranken- und Pflegeversicherung nicht. Es wird dabei wie folgt verfahren:

Kapitalleistungen der bAV unterliegen dem vollen allgemeinen Beitragssatz zzgl. des individuellen Zusatzbeitrags der jeweiligen Krankenversicherung.[44] Zur Beitragsbemessung wird ein 120stel der Kapitalleistung herangezogen und während der nachfolgenden 10 Jahre monatlich verbeitragt.[45] Bei einer Kapitalzahlung von beispielsweise 24.000 € würde sich folgende Bemessungsgrundlage ergeben: 24.000 / 120 Monate = 200 €, für die in den kommenden zehn Jahren Beiträge zur KVdR und zur Pflegeversicherung festgesetzt werden. Verstirbt ein Rentner während der 10-jährigen Beitragsphase seiner Kapitalleistung, besteht für die Erben keine Beitragspflicht für den Zeitraum vom Tod bis zum Ende der 10-Jahres-Frist.

Dass zu dieser Thematik allerdings noch Reformbedarf besteht, zeigt alleine die jüngst vom Sozialverband VdK Deutschland eingelegte Verfassungsbeschwerde zur Thematik der Kranken- und Pflegeversicherungsbeitragspflicht, nachdem ein vor dem Bundessozialgericht geführtes Musterstreitverfahren[46] wegen der Kranken- und Pflegebeitragspflicht aus Leistungen einer Pensionskasse abschlägig beschieden worden ist.

Aus Sicht der Autoren wäre es daher ratsam, an dieser Stelle eine Novellierung der bestehenden Gesetzgebung vorzunehmen, da ein Arbeitnehmer in der Erwerbsphase lediglich die Sozialversicherungsbeiträge auf den Arbeitnehmeranteil einspart, im Rentenalter jedoch die volle Beitragslast zur Kranken- und Pflegeversicherung tragen muss. Besonders betroffen von dieser Regelung ist die Personengruppe, die in der Ansparphase gesetzlich krankenversichert ist und trotz der Zahlungen in eine bAV über der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) für die Krankenversicherung verdient: Sie hat keinerlei Ersparnis an Kranken und Pflegeversicherungsbeiträgen, muss jedoch im Rentenalter grundsätzlich – sofern sie jene BBG nicht überschreitet – die volle Beitragslast der KVdR tragen. Dies soll durch die folgende Übersicht für einen

[44] Vgl. BSG vom 24.04.2007, B12 KR 25/05 R.
[45] Vgl. §§ 229, 248 SGB V.
[46] Vgl. BSG vom 23.07.2014, B12 KR 26/12 R.

jeweils gesetzlich krankenversicherten Arbeitnehmer[47] verdeutlicht werden, der jedes Jahr 2.500 € in einen Pensionsfonds investiert:

Bruttoarbeitslohn p.a.	Beitrage Pensionsfonds p.a.	Jährliche KV- / PV-Ersparnis
85.000 €	2.500 €	0,00 €
51.000 €	2.500 €	93,75 €
35.000 €	2.500 €	234,38 €

Tabelle 14: KV-/PV-Ersparnis nach Lohngruppen

Verdient der Arbeitnehmer 85.000 € p.a. so ergibt sich für ihn keinerlei Ersparnis aus der gesetzlichen KV/PV, da er deutlich über der BBG von 49.500 € verdient. Sind es 51.000 €, wirken sich hingegen 1.000 € sozialversicherungsmindernd aus, da durch die Leistungen in eine bAV die BBG genau um 1.000 € unterschritten worden ist. Im letzten Fall wirken sich hingegen die vollen 2.500 € sozialversicherungsmindernd aus, weshalb hier die Ersparnis an KV- und PV-Beiträgen auch am höchsten ist.

Reformvorschläge:

Nach derzeitiger Rechtslage sind Sparer für privat fortgeführte Vertragsanteile einer Direktversicherung nicht KVdR beitragspflichtig. Allerdings nur wenn der ausgeschiedene Arbeitnehmer für diesen Zeitraum auch die Versicherungsnehmereigenschaft innehat.[48] Diese Systematik gilt allerdings nicht für alle Durchführungswege, so hat das Bundessozialgericht[49] entschieden, dass auf Leistungen von privat fortgeführten Pensionskassenverträgen Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge in voller Höhe zu entrichten sind. Aus Sicht der Autoren wäre dies auch kein geeigneter Weg die bAV zu novellieren, denn selbst wenn man diese Möglichkeit für alle Durchführungswege schaffen würde, wäre der dadurch entstehende Verwaltungsaufwand unverhältnismäßig hoch und die bAV würde in ihrer Systematik noch komplexer werden. Das gleiche gilt für Fälle in denen Arbeitnehmer in der Ansparphase keine oder nur eine teilweise Sozialversicherungsersparnis hatten auch hier wäre eine volle oder teilweise Freistellung in der Rentenphase grundsätzlich denkbar, aber aufgrund des dabei entstehenden Verwaltungsaufwands aus Sicht der Autoren nicht umsetzbar.

Vielmehr wäre es zielführend die Kranken- und Pflegeversicherung komplett aus dem Förderrahmen in der Ansparphase auszugliedern. Bei einer Vielzahl von Arbeitneh-

[47] Es wird an dieser Stelle ein Zuschlag zur gesetzlichen Krankenversicherung i.H.v. 0,9 % angenommen, was einem AN-Beitrag zur KV i.H.v. 8,2 % entspricht. Die Kalkulation des AN-Beitrags zur PV erfolgt mit 1,175 %.

[48] Vgl. BVG vom 28.09.2010 - 1 BvR 1660/08.

[49] Vgl. BSG vom 23.07.2014 - B 12 KR 28/12 R.

mer sinkt dadurch zwar der Förderrahmen, allerdings wäre dieses System zum einen gerechter, v.a. aber einfacher verständlich für potentielle Sparer.

2. Kürzung der gesetzlichen Rente

Eine Kürzung des Leistungsanspruchs aus der gesetzlichen Rentenversicherung durch eine bAV kann nur dann eintreten, wenn ein Arbeitnehmer aufgrund einer abgeschlossenen bAV unter der BBG zur Rentenversicherung verdient, da er dann nicht die maximal möglichen Entgeltpunkte[50] ansammeln kann (vgl. Kapitel III.1.).

Die Autoren sehen an dieser Stelle allerdings keinen Reformbedarf, denn der geringere Rentenanspruch der sich für einige Arbeitnehmer durch eine bAV ergibt wird bereits jetzt durch die Sozialversicherungsersparnis in der Erwerbsphase ausgeglichen. Für den Personenkreis der trotz einer bAV über der BBG der Rentenversicherung verdient ist von einer Rentenkürzung ohnehin nicht betroffen, dies ist allerdings auch nur konsequent, da er in der Ansparphase auch keine Sozialversicherungsersparnis erhält.

3. Asymmetrische Partizipation der Arbeitnehmer bei Sozialversicherungsbeiträgen

Nicht nur für den Arbeitnehmer, sondern auch für den Arbeitgeber können sich beim Abschluss eines Betriebsrentenvertrages monetäre Vorteile ergeben. Dadurch, dass sich das sozialversicherungspflichtige Arbeitsentgelt durch die Beiträge zur bAV vermindert, sparen sich die Unternehmen Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung unter der Voraussetzung, dass das Arbeitsentgelt, trotz bAV, die BBG zur Kranken- bzw. Rentenversicherung nicht übersteigt.

Wie bereits vorab thematisiert, besteht zwischen der Sozialversicherungsersparnis in der Ansparphase und der Beitragspflicht der KVdR in der Leistungsphase eine Asymmetrie dahingehend, dass der Arbeitnehmer lediglich die Hälfte oder sogar überhaupt nichts einspart, später aber voll zur Kasse gebeten wird. Ähnlich sieht es bei der Rentenversicherung aus. Auch hier spart sich der Arbeitnehmer grundsätzlich nur den Teil der sich auf seinen Teil zur Rentenversicherung bezieht, muss allerdings im Rentenalter dennoch die volle Rentenkürzung hinnehmen.

[50] Vgl. § 70 SGB VI i.V.m. Anlage 1 und 2 SGV VI.

Reformvorschlag:

Eine Möglichkeit jene Asymmetrie zu mildern wäre, dass Arbeitgeber per Gesetz dazu verpflichtet werden die von ihnen durch die bAV eingesparten Beiträge zur Sozialversicherung an den Arbeitnehmer weiterzugeben. Konkret bedeutet dies, dass der Arbeitgeber die volle Ersparnis an Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung an den Arbeitnehmer weitergeben müsste.[51] Da sich die jeweiligen Einsparungen des Arbeitgebers durch moderne Lohnbuchführungsprogramme ohne großen Aufwand berechnen lassen, wäre dies auch aus verwaltungstechnischer Sicht eine sehr leicht umsetzbare Möglichkeit.

4. Komplexitätsabbau in der Beratung

Wie bereits in Kapitel II.3. untersucht worden ist, ist die bAV in Deutschland eine sehr komplexe Thematik, da hier eine Vielzahl von Gesetzen wie z.B. Steuerrecht, Versicherungsrecht, Sozialversicherungsrecht oder das Handelsrecht zu berücksichtigen sind.

Reformvorschläge:

Aus Sicht der Autoren muss aufgrund der hohen Komplexität bei Informationsveranstaltungen und Beratungsgesprächen stets darauf geachtet werden, den Kunden nicht mit Details zur bAV zu überhäufen. Gerade aufgrund der durchschnittlichen Dauer die in der Beratung zur Verfügung steht ist es unmöglich einem Interessenten sämtliche Facetten einer bAV aufzuzeigen und vor allem auch zu erklären. Ziel sollte es vielmehr sein, die bAV in Ihrer grundlegenden Funktionsweise in der Anspar- und der Rentenphase zu erklären, ohne sich in Details zu verlieren, die auf viele Arbeitnehmer eher abschreckend wirken, als dass sie einen echten Mehrwert liefern.

5. Lösungen des Problems der Pensionsrückstellungen

Während Unternehmen hohe Pensionsrückstellungen in der Handelsbilanz meiden, da sie die Bonität grundsätzlich verschlechtern, würde man sich in der Steuerbilanz höhere Teilwerte, als in § 6a EStG gegenwärtig kodifiziert, wünschen, um den Steuerstundungseffekt zu verbessern bzw. – bei im Zeitablauf abnehmenden Steuersät-

[51] Für den Fall, dass es zu keiner Sozialversicherungsersparnis kommt, weil der Arbeitnehmer trotz der Beiträge in eine betriebliche Altersversorgung über den Beitragsbemessungsgrenzen verdient, wären folglich auch keine Zahlungen des Arbeitgebers erforderlich, weil es sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Arbeitnehmerseite zu keiner Ersparnis kommt.

zen – Steuerersparnisse zu erhöhen. Der Gesetzgeber hat beide Bereiche in § 253 Abs. 2 HGB bzw. in § 6a EStG so geregelt, dass jene Wünsche eben gerade nicht erfüllt werden: Die Rückstellungen der Handelsbilanz übersteigen diejenigen der Steuerbilanz für dieselben Pensionsverpflichtungen deutlich.

Allerdings normiert § 246 Abs. 2 Satz 2 HGB für die Handelsbilanz ein sog. Saldierungsgebot, wodurch derjenige Arbeitgeber, der seine unmittelbaren Pensionsverpflichtungen seriös rückdeckt, grundsätzlich entsprechend belohnt wird. Da jedoch der gem. § 253 Abs. 2 Satz 2 HGB zur Berechnung der handelsbilanziellen Pensionsrückstellung relevante Abzinsungssatz seit Inkrafttreten jener Gesetzesregelung im Jahr 2010 im stetigen Sinkflug ist und die Pensionsrückstellungen dadurch ceteris paribus permanent erhöht werden, erfordert eine vollständige Rückdeckung der Verpflichtungen dauerhaft zunehmende Mittel. Nach einer aktuellen Studie von Towers Watson nahm daher die Rückdeckungsquote bei den 30 Dax-Konzernen von 65% Ende 2013 auf 55% innerhalb eines Jahres ab, obwohl die Rendite des für die Pensionsverpflichtungen jener Unternehmen reservierten Plan- bzw. Deckungsvermögens im Schnitt bei über 7% in jenem Zeitraum lag[52].

Reformvorschläge:

Im Bereich des Handelsrechts hat der Deutsche Bundestag am 18.6.2015 beschlossen, die Bundesregierung aufzufordern, kurzfristig zu prüfen, ob die bei der Verabschiedung des BilMoG zugrunde gelegten Annahmen im Hinblick auf die Dauer des Bezugszeitraums für den Diskontierungszinssatz gemäß § 253 Absatz 2 Satz 1 HGB (sieben Jahre) angepasst werden müssen, und dem Bundestag gegebenenfalls eine angemessene Neuregelung des § 253 Absatz 2 HGB vorzuschlagen; die Bundesregierung will dieser Aufforderung nachkommen. Im Rahmen der Prüfung sind insbesondere die Auswirkungen des aktuellen Zinsumfelds und die Belastungen für die Unternehmen sowie die Auswirkungen möglicher Änderungen auf die Funktion des Jahresabschlusses, ein möglichst zutreffendes Bild von der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des jeweiligen Unternehmens zu vermitteln, abzuwägen.[53] Der Bundesrat hat am 25.9.2015 nachgelegt und gegenüber der Bundesregierung u.a. angeregt, die Diskrepanz des handels- und steuerbilanziellen Rechnungszinses zu überdenken.[54]

Nach Auffassung der Autoren ist es für die Handelsbilanz nicht mit einer Lösung getan, die den genannten Sieben-Jahres-Zeitraum einfach verlängert. Unabhängig von

[52] Vgl. FAZ vom 25.2.2015.
[53] Vgl. BT-Drucks. 18/5959 vom 9.9.2015, Satz 3 Nr. 7.
[54] Vgl. BR-Drucks. 346/ 1/15.

der geringen Ausprägung einer solchen Maßnahme hätte jene Lösung den erheblichen Nachteil, dass ein künftiges Absinken der Pensionsrückstellungen bei späterem Zinsanstieg noch langsamer von statten ginge als mit der gegenwärtigen Regelung. Man lügt sich mit gegenwärtig geltender Rechtslage in die eigene Tasche, wenn man diese mit verbesserter Bewertung begründet. Ein kurz- bis mittelfristig geltender Rechnungszins bedeutet dann keine Bewertungsverbesserung, wenn die Zinsen vor Beendigung der Pensionsverpflichtung wieder ansteigen; der in der Niedrigzinsphase auf diese Weise künstlich erhöhte Abzinsungssatz hat dann ex post betrachtet keinerlei materielle Bedeutung gehabt, sondern das Unternehmen u.U. lediglich gefährdet (vgl. die Ausführungen in Kapitel D.I.2. zur Insolvenzgefahr). Interessant ist in diesem Zusammenhang die Begründung des BMF zu dem hohen gesetzlich fixierten steuerlichen Zinssatz in § 6a Abs. 3 Satz 3 EStG: Bei Pensionsrückstellungen handele es sich regelmäßig um sehr langfristige Verpflichtungen. Hierfür sei ein höherer Zinssatz gerechtfertigt als der nach der § 253 Abs. 2 Satz 2 HGB i.V.m. der Rückstellungsabzinsungsverordnung, da der langfristige Kapitalmarktzins in der Regel über dem kurzfristigen liege; die erhebliche Differenz sei innerhalb des Gestaltungsspielraums des Gesetzgebers.

Wir sehen daher eine dauerhafte Lösung nur in einem gesetzlich fest fixierten Zinssatz von z.B. 5%, der für Handels- und Steuerbilanzbilanz gleichermaßen zu gelten hat. Denkbar ist auch eine abgemilderte Variante, bei der für beide Bilanzwerke die Rückstellungsabzinsungsverordnung gilt, der Rechnungszins jedoch nicht unter einen bestimmten Mindestsatz sinken darf.

6. Reduzierung der Probleme bei Arbeitgeberwechsel (verbesserte Portabilität)

Die erste Arbeitsstelle soll direkt die richtige sein für das ganze Leben. Mit dieser Vorstellung startete einst die Mehrzahl der Arbeitnehmer ins Berufsleben. Für heutige Arbeitnehmergenerationen ist ein Wechsel des Arbeitgebers im Laufe ihres Erwerbslebens allerdings etwas völlig Normales. Aus diesem Grund ist auch bei der bAV Flexibilität wichtig. Die derzeitige Voraussetzung für die Mitnahme von Anwartschaften ist deren gesetzliche (§ 1b BetrAVG) oder vertragliche Unverfallbarkeit.

Anwartschaften auf betriebliche Leibrenten, Auszahlungspläne und einmalige Kapitalbeträge werden, unabhängig vom gewählten Durchführungsweg, unter bestimmten Voraussetzungen unverfallbar, auch wenn der Arbeitnehmer vor Eintritt des Versorgungsfalles aus dem Unternehmen ausscheidet. Wurde die Betriebsrente vom Arbeitgeber finanziert so gilt gem. § 1b Abs. 1 Satz 1 BetrAVG die Unverfallbarkeitsfrist

von fünf Jahren und das Mindestalter 25 Jahre[55]. Soweit Entgeltumwandlung vorliegt, gilt gem. § 1b Abs. 5 Satz 1 BetrAVG eine sofortige gesetzliche Unverfallbarkeit ohne Frist unabhängig vom gewählten Durchführungsweg und gem. Satz 2 jener Vorschrift ein sofortiges unwiderrufliches Bezugsrecht im Falle einer Direktversicherung.

Allerdings unterscheidet sich die Handhabung der bAV je nach Durchführungsweg nach dem vorzeitigen Ausscheiden:

Im Falle der Direktversicherung und der Pensionskasse kann der Vertrag unter den Voraussetzungen des § 2 Abs. 2 und 3 BetrAVG mitgenommen und entweder privat oder beim neuen Arbeitgeber fortgeführt werden („versicherungsförmige Lösung"). Die Versicherungsnehmer- bzw. Trägerunternehmenseigenschaft geht dann entsprechend über.

Zwar kann ein neuer Arbeitgeber auch Trägerunternehmen eines bereits bei einem bisherigen Arbeitgeber geführten Pensionsfonds werden, die private Fortführung durch den unverfallbar ausgeschiedenen Arbeitnehmer hingegen ist gesetzlich nicht zulässig; dies gilt auch für Unterstützungskassen, die den neuen Arbeitgeber als Trägerunternehmen an Stelle des bisherigen aufnehmen können. Eine Enthaftung des bisherigen Arbeitgebers ist jedoch in beiden Fällen nur möglich, wenn der Wechsel des Trägerunternehmens gem. § 4 Abs. 2 BetrAVG in gegenseitigem vertraglichem Einvernehmen zwischen bisherigen und neuem Arbeitgeber und Arbeitnehmer stattgefunden hat. Ein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf eine derartige Übertragung besteht indessen nicht.

Die Übernahme einer Direktzusage durch einen neuen Arbeitgeber ist ebenfalls im Rahmen des § 4 Abs. 2 BetrAVG im gegenseitigen Einvernehmen zwischen bisherigen und neuem Arbeitgeber und Arbeitnehmer möglich, jedoch im Gegensatz zu den anderen Durchführungswegen sehr aufwändig, da es nicht einfach mit einem Wechsel des Trägerunternehmens getan ist. Entweder übernimmt der neue Arbeitgeber die komplette Direktzusage in ihrer bisher bestehenden Form gem. § 4 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG und führt sie unverändert fort oder er erteilt eine wertgleiche Zusage und bekommt dafür den Übertragungswert vom bisherigen Arbeitgeber erstattet (§ 4 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG). Beide Fälle sind außerhalb eines Konzerns in praxi selten.

[55] Durch das Gesetz zur Förderung der bAV, welches vom Bundesrat am 30.11.2007 verabschiedet worden ist, wurde das Mindestalter für die gesetzliche Unverfallbarkeit von 30 Jahren auf 25 herabgesetzt. Dies gilt für arbeitgeberfinanzierte Versorgungszusagen, die nach dem 31.12.2008 erteilt werden. Bei Zusagen, die vor dem 1.1.2009 geschlossen worden sind, bleibt es grundsätzlich bei dem Mindestalter von 30 Jahren.

Ist der neue Arbeitgeber nicht bereit als Versicherungsnehmer bzw. Trägerunternehmen in die bestehende Direktversicherung bzw. Pensionskassenzusage einzutreten, weil er z.B. nicht möchte, dass er Vertragspartner dieses konkreten Anbieters wird, hat der Arbeitnehmer – neben der Möglichkeit der privaten Fortführung – unter den Voraussetzungen des § 4 Abs. 3 BetrAVG ein Recht auf Übertragung des Deckungskapitals der bisherigen Direktversicherung bzw. Pensionskasse auf einen neuen Vertrag, der bei dem Anbieter geführt wird, den der neue Arbeitgeber akzeptiert. Diese als „Portabilität" bezeichnete Methode ermöglicht Deckungskapitalübertragungen im Rahmen des § 4 Abs. 3 BetrAVG unter allen drei versicherungsförmigen Durchführungswegen auch über Kreuz. Die Portabilität ist jedoch nur eine Hilfskrücke und sie stößt an ihre Grenzen, wenn wegen ihr ein Altvertrag, der mit einem hohen Garantiezins von z.B. 3,5% ausgestattet ist, einem Neuvertrag mit schlechteren Konditionen weichen soll; dies ist unbefriedigend.

Zwar gibt es für Übertragungen im Rahmen der Portabilität ein sog. Übertragungsabkommen[56] der einzelnen Anbieter, in welches seit 2010 nun auch Pensionsfonds integriert wurden, es dient jedoch dazu, derartige Übertragungen zu erleichtern und kostengünstiger zu gestalten; die schlechteren Konditionen der Neuverträge können indessen nicht verhindert werden.

Auch für rückgedeckte Unterstützungskassen i.S.v. § 4d Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Satz 1 Buchst. c EStG existiert ein Übertragungsabkommen der rückdeckenden Versicherer. Es sieht vor, dass der Zeitwert der bei der abgebenden Unterstützungskasse (UK 1) bestehenden Rückdeckungsversicherung (RDV 1) auf die Unterstützungskasse des neuen Arbeitgebers (UK 2) übertragen wird, wobei es regelmäßig zur Beendigung von RDV 1 kommt. UK 2 überweist den Zeitwert inkl. der erhaltenen Überschussanteile als Einmalbeitrag an die neue RDV 2. Reicht dies nicht aus, um die ursprüngliche Unterstützungskassenzusage von UK 1 in derselben Höhe abzubilden, ist ein zusätzlicher Einmalbeitrag von UK 2 zu zahlen. Derartige Einmalbeiträge sind nach Auffassung der FinVerw steuerschädlich i.S.v. § 4d Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Satz 1 Buchst. c EStG[57]; aus der rückgedeckten Unterstützungskasse wird dann insoweit eine pauschaldotierte i.S.v. § 4d Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Satz 1 Buchst. a bzw. b EStG mit der Folge, dass die Zuwendungen des neuen Arbeitgebers an die UK 2 überwiegend nicht als Betriebsausgabe steuermindernd abzugsfähig sind. Darüber hinaus wird die UK 2 wegen Verstoßes gegen § 5 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. e KStG regelmäßig partiell steuerpflichtig.

---

[56] Vgl. http://www.gdv.de/tag/ubertragungsabkommen/.

[57] Vgl. BMF-Schreiben vom 9.9.2009, IV C 6 – S 2144 – c/07/10001.

Die Ausführungen zeigen, dass ein vorzeitiges Ausscheiden eines Arbeitnehmers vor Eintritt des Versorgungsfalles selbst in der einfachsten Form, der versicherungsförmigen Lösung, komplex und äußerst holprig ist. Es klemmt am allen Ecken und Enden, erst Recht, wenn Pensionsfonds, Unterstützungskassen oder Direktzusagen im Spiel sind.

Reformvorschläge:

Von einer i.Z.m. vorzeitigem Ausscheiden idealen Lösung, wie sie z.B. in Norwegen mit dem staatlichen Pensionsfonds praktiziert wird, in den alter und neuer Arbeitgeber oder sogar der Arbeitnehmer gleichermaßen einzahlen und den Vertrag damit unverändert fortführen können, sind wir in Deutschland meilenweit entfernt. Dies ist der Preis für die ansonsten auf die jeweiligen Bedürfnisse gut zugeschnittene pluralistische bAV-Welt Deutschlands mit ihren fünf Durchführungswegen und der Öffnung für alle am Markt vorhandenen Produktanbieter.

Denkbar wäre es z.B. die Versicherungsnehmereigenschaft einer Direktversicherung von vornherein dem Arbeitnehmer zu gewähren, sodass es für einen neuen Arbeitgeber keinen Grund mehr gibt, die Integration eines solchen Vertrages in seine bAV-Welt abzulehnen. Dann ist es allerdings keine bAV mehr, sodass auch die Vorteile von Gruppenverträgen und der Zusammenhalt im Rahmen eines Arbeitgebers nicht mehr gegeben sind.

7. Beseitigung der Anrechnung der bAV auf die Grundsicherung

Mit der Einführung der Grundsicherung wollte der Gesetzgeber gewährleisten, dass Personen, die durch Alter oder dauerhafte Erwerbsminderung endgültig aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind und ihren Lebensunterhalt nicht durch eigenes Einkommen und Vermögen bestreiten können, eine eigenständige soziale Leistung erhalten, mit der sie ihren Grundbedarf decken können. Auf die Leistungen aus der gesetzlichen Grundsicherung wird allerdings eigenes Einkommen angerechnet. Die Grundsicherung selbst bemisst sich je nach Familienstand und Haushaltsführung wobei es drei unterschiedlich hohe Regelbedarfsstufen gibt[58]:

[58] Vgl. Deutsche Rentenversicherung, Die Grundsicherung: Hilfe für Rentner, 2014, S. 6 ff.

Alleinstehend mit eigenem Haushalt	391 €
Erwachsene Haushaltsangehörige	313 €
Zusammenlebende Ehegatten/Lebenspartner	353 €

Tabelle 15: Leistungen aus der Grundsicherung

Neben den obig genannten Beträgen hat ein Rentner auch noch Anspruch auf eine Wohnung. Zum berücksichtigungsfähigen Einkommen, welches auf die Grundsicherung angerechnet wird, gehören etwa:

- Einnahmen aus einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmerverhältnis oder aus einer selbstständigen Erwerbstätigkeit.
- Renten und Pensionen; hierzu gehören sowohl Renten der gesetzlichen Rentenversicherung, der bAV, von berufsständischen Versorgungseinrichtungen, aus privaten Rentenversicherungen oder Leistungen aus einer Riester-Rente sowie Pensionen aus einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis.
- Wohngeld und Unterhaltsleistungen des getrennt lebenden oder geschiedenen Ehegatten.
- Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung. Dies gilt auch für Wohnrechte und Nießbrauchrechte.
- Kindergeld.
- Sämtliche Einkünfte aus Kapitalvermögen.

Dies und die Anrechnung eigenen Einkommens wird im Folgenden anhand eines Beispiels beschrieben[59]:

Eine 67 Jahre alte Rentnerin lebt in einer Zwei-Zimmer-Wohnung. Die Miete beträgt monatlich 285 €, dazu kommen Heizkosten von 35 € sowie Nebenkosten i.H.v. 50 €. Die Rentnerin erhält eine monatliche Witwenrente von 325 Euro (netto).

Grundsicherung	391 €
Miete	285 €
Heizung	35 €
Nebenkosten	50 €
Gesamtbedarf	761 €
Abzgl. ges. Rente	325 €
Verbleibender Grundsicherungsbetrag	436 €

[59] Auf Details zur Grundsicherung wie z.B. Zuschläge für Behinderungen oder die Berücksichtigung des Einkommens der eigenen Kinder wird in der Studie bewusst nicht eingegangen.

Aus Sicht der Autoren ist gerade die Anrechnung der staatlich geförderten Altersversorgung auf die Leistungen aus der Grundsicherung das falsche Signal. Denn Arbeitnehmer, die im Alter Leistungen aus der Grundsicherung erhalten, weil die Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung nicht ausreichen, verfügen i.d.R. auch in der Erwerbsphase über ein, gemessen am sozialversicherungspflichtigen Durchschnittseinkommen in Deutschland, geringes Einkommen. Viele Arbeitnehmer aus den unteren Einkommensquantilen verzichten daher gänzlich auf eine private Zusatzversorgung, da sie davon ausgehen, dass sie die Einzahlungen, die sie in der Erwerbsphase von ihrem ohnehin bereits geringen Gehalt leisten, in der Rentenphase nicht zurückerhalten, da die Leistungen auf die Grundsicherung angerechnet werden.

Reformvorschläge:

Denkbar wäre es an dieser Stelle das SGB XII, in dem die Grundsicherung gesetzlich normiert ist, dahingehend zu novellieren, dass für die staatlich geförderten Wege der Altersversorgung in Form einer bAV und der Riester-Rente[60] keine Anrechnung auf die Grundsicherung erfolgt. Eine dahingehende Gesetzesänderung hätte eine Signalwirkung für die unteren Einkommensquantile, sich trotz ihrer beschränkten finanziellen Mittel in der Erwerbsphase dennoch mit dem Thema Altersversorgung zu beschäftigen, um im Rentenalter nicht nur Leistungen aus der Grundsicherung zu erhalten. Die Autoren sprechen sich daher, trotz bereits existenter Vorschläge (z.B. der CDU/CSU-Bundestagsfraktion),[61] gegen eine starre Höchstgrenze für eine anrechnungsfreie Zusatzversorgung aus. Der Grund dafür ist, dass jene Arbeitnehmer die potentiell von dieser Regelung betroffen sind, aufgrund ihres geringen Verdiensts in der Erwerbsphase die Höchstgrenzen der staatlich geförderten Zusatzversorgungen ohnehin nicht ausschöpfen können und die volkswirtschaftlichen Gesamtkosten die aus solch einer Maßnahme entstehen würden deshalb überschaubar blieben. Zudem würde durch eine Beschränkung bzw. die Einführung eines Höchstbetrages ein deutlich höherer Verwaltungsaufwand entstehen.

Bei den Leistungen aus der Basisrente[62] handelt es sich zwar auch um eine staatlich geförderte Altersversorgung, allerdings sollte diese aus Sicht der Autoren nicht in den vorab beschriebenen Förderrahmen der Anrechnungsfreiheit für die Grundsicherung

[60] Vgl. § 10a Abs. 1 Satz 1 EStG.
[61] Vgl. Handelsblatt, Betriebliche Altersvorsorge (bAV) stärken, Statements 17. März 2015.
[62] Vgl. § 10 Abs. 1 Nr. 2 Buchstabe b Doppelbuchstabe aa EStG.

aufgenommen werden, da die Basisrente eine komplett andere Zielgruppe ansprechen soll.[63]

8. Starke Eindämmung der „Kriminalisierung“ der bAV bei GGF von Kapitalgesellschaften

Nicht ohne Grund wird die Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF)-Versorgung oft als die „Königsdisziplin“ der bAV bezeichnet. Gerade für diese Zielgruppe gibt es nämlich seitens der FinVerw zahlreiche Besonderheiten zu beachten. Die bekannteste dabei stellt mit Sicherheit das Rechtsinstitut der verdeckten Gewinnausschüttung (vGA) dar, bei der die FinVerw i.Z.m. Kapitalgesellschaften Faktoren wie Probezeit, Erdienbarkeit, Angemessenheit u.ä. fordert und, bei Verstoß, bereits vollzogene Gewinnminderungen außerhalb der GuV wieder rückgängig macht und damit eine Steuererhöhung herbeiführt. Ähnlich verhält es sich mit der verdeckten Einlage (vE), die bei Verzicht des GGF auf seine bereits erdiente Pensionsanwartschaft entsteht. Sowohl die vGA als auch die vE erhöht die Steuerlast der Kapitalgesellschaft meist deutlich. Dies gilt besonders für Direktzusagen, da es hier zur kumulierten Eliminierung der früheren Steuerminderungen aus bereits gebildeter Pensionsrückstellungen kommt. Ein in dieser Hinsicht geschickter Betriebsprüfer kann auf diese Weise mit geringem Zeitaufwand einen wesentlich größeren Erfolg für sein Finanzamt verbuchen, als er es mit der aufwändigen Beanstandung irgendwelcher angeblich falsch gebuchten Quittungen könnte. Daher ist das Auge des Steuergesetzes in den letzten Jahren extrem aktiv in der Beanstandung von betrieblichen GGF-Versorgungen geworden. Fast könnte man von einer Kriminalisierung jener Vorsorgeform sprechen. Auf Details dazu soll in dieser Studie nicht eingegangen werden, da die GGF nicht zur Untersuchungsgruppe gehören.

Eines wird anhand dieses Themas allerdings deutlich: Gerade bei inhabergeführten Unternehmen, was KMU regelmäßig sind, wird die Unternehmenspolitik maßgeblich von ihren Geschäftsführern geprägt. Aufgrund der restriktiven Regularien, mit denen Geschäftsführer seitens der FinVerw schon regelrecht drangsaliert werden, haben diese aufgrund der gemachten Erfahrungen oftmals eine negative Haltung gegenüber der bAV eingenommen. Diese geben sie nicht selten an ihre Mitarbeiter weiter

[63] Vgl. Publizierte Definition der Basisrente der Bundesregierung: „Die Rürup-Rente, auch Basis-Rente genannt, stellt eine Möglichkeit der Altersvorsorge insbesondere für Selbstständige dar. Denn die Förderungen der Riester-Rente oder der betrieblichen Altersvorsorge stehen ihnen aufgrund ihres Status nicht zur Verfügung. Auch Angestellte mit einer relativ hohen Steuerbelastung sind Zielgruppe der Rürup-Rente.“

und raten ihnen tendenziell eher vom Abschluss einer betrieblichen Zusatzversorgung ab, anstatt sie zu ermutigen für die eigene Altersabsicherung aktiv zu werden.

So kommen zu den in den vorangegangenen Kapiteln erwähnten Problembereichen gerade bei KMU menschliche Störfeuer von Meinungsbildner aus dem nahen Umfeld, nämlich den Chefs, hinzu und verbrennen jede Restmotivation für die bAV.

Reformvorschläge:

Nicht nur die FinVerw, sondern auch die Finanzrechtsprechung ist an dem für die GGF aufgezeigten Dilemma beteiligt. Die ursprünglichen Quellen jener Kriminalisierung sind insbesondere Richtlinien (z.B. R und H 36, 38 und 40 KStR bzw. KStH und R 6a Abs. 8 EStR) und BMF-Schreiben, welche für GGF eine eigene Welt schaffen, die weder durch Bundestag noch Bundesrat legitimiert ist. An sie muss sich, da von den obersten Dienstherren kommend, das zuständige Finanzamt halten, nicht hingegen der bzw. die Steuerpflichtige. Ein Einspruch wird daher regelmäßig mit dem Verweis auf die Richtlinie bzw. das BMF-Schreiben abgelehnt. Der anschließende Klageweg hingegen ist zulässig, wird aber nur von den sehr wenigen Mutigsten beschritten. Da aber mittlerweile auch die Rechtsprechung die Ideen der FinVerw aufgreift und weitgehend teilt, hat dieser Prozess des Ineinandergreifens in den letzten Jahren ein Parallelrecht neben den im demokratischen Willensbildungsprozess geschaffenen Gesetzesvorschriften hervorgebracht.

Die dadurch bewirkte „Kriminalisierung“ kann einer Vertrauensbildung bei den GGF nur durch konkrete gesetzliche Reform weichen.

IV. Wie wurden Attraktivität und Verbreitung der bAV in anderen europäischen Ländern erhöht?

Nicht nur deutsche Arbeitnehmer stehen vor dem Problem einer großen Versorgungslücke. Dass sich die bAV als Instrumentarium eignet, um diese Lücke zu schließen, zeigt der Blick in andere Länder, in denen die Durchdringungsquote und somit die Akzeptanz einer bAV deutlich höher ist als in Deutschland.[64]

[64] Vgl. Talnax, Pensionsmanagement, bAV über Grenzen hinweg S. 6.

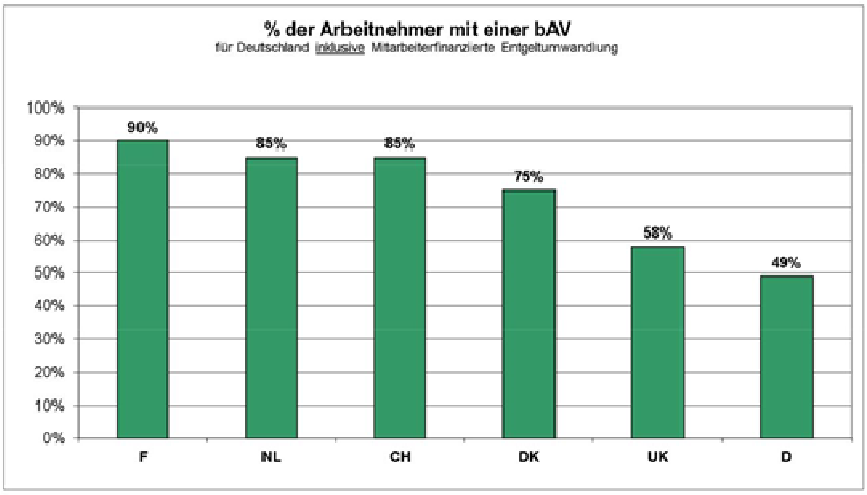

Tabelle 16: Prozent der Arbeitnehmer mit bAV im Ländervergleich

Im Folgenden soll daher die Ausgestaltung der betrieblichen Versorgungssysteme einiger anderer Industriestaaten kurz skizziert werden:

1. Niederlande

In den Niederlanden hat grundsätzlich jede dort ansässige Person, mit Vollendung des 65. Lebensjahres einen Anspruch auf eine staatliche Grundrente i.H.v. 13.000 €. Diese Grundrente ist dabei umlagefinanziert ausgestaltet, und die Beiträge dazu werden analog zu Deutschland mit der Lohnsteuer an das zuständige niederländische Finanzamt abgeführt.[65]

Für den vollen Erhalt der staatlichen Grundrente ist es notwendig, 50 Jahre lang seinen Aufenthalt auf dem Hoheitsgebiet der Niederlande inne gehabt zu haben. Versorgungsberechtigte erzielen somit ab ihrem 15. Lebensjahr jedes Jahr zwei Prozent Grundrentenanspruch, sodass eine Grundrente in voller Höhe ab dem 65. Lebensjahr möglich ist. Da die Grundrente in den meisten Fällen lediglich zur Abdeckung der Grundversorgung ausreicht, hat die private Altersversorgung in den Niederlanden historisch gewachsen einen deutlich höheren Stellenwert als in Deutschland, wo Generationen von Rentnern bei der finanziellen Ruhestandsplanung alleine auf die gesetzliche Rentenversicherung gebaut haben. So verfügen derzeit ca. 90% der Erwerbstätigen in den Niederlanden über eine bAV.[66] Zwar besteht keine gesetzliche

[65] Vgl. Deutsche Rentenversicherung, Meine Zeit in den Niederlanden – Arbeit und Rente europaweit, S.5.
[66] Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, http://demographie-netzwerk.de/dossiers/betriebliche-altersvorsorge/ueber-den-tellerrand-geschaut-die-bav-in-europa.html.

Verpflichtung eine bAV abzuschließen, dennoch haben nahezu alle Arbeitnehmer einen tarifvertraglichen Anspruch auf eine Betriebsrente.

Jedes Jahr können maximal 1,875 % des pensionsfähigen Einkommens - maximal allerdings 100.000 € (abzgl. der Grundversorgung i.H.v. 13.000 €) - steuerfrei als Rentenanspruch erworben werden.[67]

Sämtliche innerhalb der obig beschriebenen Grenzen liegenden Beiträge in eine bAV sind zu 100 % steuerfrei, allerdings sozialversicherungspflichtig. Die Beiträge werden üblicherweise zu 2/3 vom Arbeitgeber und zu 1/3 vom Arbeitnehmer aufgebracht. In der Auszahlungsphase sind die Rentenzahlungen steuerpflichtig, aber sozialversicherungsfrei.[68]

Zusammenfassend lässt sich also festhalten, dass die bAV in den Niederlanden aus zwei Gründen über eine derart hohe Durchdringungsquote verfügt:

- Eine extrem hohe Verankerungsquote in Tarifverträgen, sowie
- die historisch verankerte Dualität zwischen einer gesetzlichen Grundabsicherung und einer zusätzlichen privaten Vorsorge.

2. Schweden

Die Ausläufer des schwedischen Sozialstaates, der in den 1970er Jahren in Grenzsteuersätzen von über 100 % gipfelte, sind auch heute noch deutlich erkennbar. So hat die gesetzliche Rentenversicherung in Schweden einen eindeutigen Umverteilungscharakter. Ähnlich wie in den Niederlanden stellen somit die Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung lediglich eine Grundversorgung dar. Somit ist es gerade für besserverdienende Arbeitnehmer nahezu unverzichtbar, neben der gesetzlichen Altersrente eine zusätzliche private Vorsorge abzuschließen, um im Alter keine Einschränkungen des Lebensstands hinnehmen zu müssen.

In Schweden gehören alle gewerkschaftlich organisierten Festangestellten einem arbeitgeberfinanzierten bAV-Plan an. Die bAV kann daher in Schweden als eine Selbstverständlichkeit angesehen werden, weshalb der Durchdringungsgrad auch nahezu bei 100 % liegt.[69]

---

[67] Vgl. Deutsche Rentenversicherung, Alterssicherungspolitik in Europa im Vergleich, S.13.
[68] Vgl. Bundeszentrale für pol. Bildung, Länderbeispiele: Niederlande, Großbritannien und Schweiz, S. 1.
[69] Vgl. Europäische Kommission, Schweden – Betriebliche Altersvorsorge, S.1.

3. Großbritannien

Die gesetzliche Altersversorgung in Großbritannien besteht aus zwei Schichten und berücksichtigt unterschiedliche Teilnahmeberechtigte sowie Umverteilungsmechanismen. Ähnlich dem niederländischen und dem schwedischen Versorgungssystem bietet auch die gesetzliche Rentenversicherung Großbritanniens nur eine Grundversorgung, weshalb der betrieblichen Zusatzversorgung einen hohen Stellwert beizumessen ist. In den letzten Jahren war der Durchdringungsgrad der bAV allerdings stark rückläufig, so reduzierte er sich von ca. 55 % im Jahre 1997 auf ca. 46 % im Jahr 2012. Um diesem Trend entgegenzuwirken hat die britische Regierung ein Gesetz verabschiedet, wodurch ein stufenweise automatisiertes bAV-System mit einer Opt-Out-Möglichkeit bis zum Jahr 2018 eingeführt werden soll.

In Großbritannien richtet sich die Ausgestaltung der bAV zum einen nach der Unternehmensgröße sowie dem Verdienst eines Arbeitnehmers. Dabei gilt es zwischen folgenden Gruppen zu unterscheiden:

- Geringfügig Beschäftigte im Alter von 16 - 75 Jahren, die ein Jahresgehalt bis zu 5.772 GBP erzielen, können eine bAV beim Arbeitgeber beantragen, allerdings sind die Arbeitgeber nicht verpflichtet für dieses Einkommensquantil Beiträge zu leisten.
- Arbeitnehmer im Alter zwischen 16 und 22 Jahren sowie dem 65. und dem 75. Lebensjahr, die über 5.772 GBP verdienen, oder Arbeitnehmer zwischen dem 22. und dem 65. Lebensjahr mit einem Jahresgehalt von mehr als 5.772 GBP allerdings unter maximal 10.000 GBP können bei ihrem Arbeitgeber ebenfalls eine bAV beantragen und im Gegensatz zu den geringfügig Beschäftigten ist der Arbeitgeber hier auch verpflichtet Beiträge abzuführen.
- Arbeitnehmer im Alter von 22 bis 65 Jahren mit einem Jahresgehalt von über 10.000 GBP müssen von ihren Arbeitgebern verpflichtend in eine bAV miteinbezogen werden. Allerdings hat diese Personengruppe ein Abwahlrecht.[70]

Ist der Arbeitgeber verpflichtet Beiträge abzuführen bedeutet dies, dass der Arbeitgeber mindestens drei Prozent des Bruttolohns in einen Pensionsfond einbezahlen muss. Die drei Prozent teilen sich dabei der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer jeweils hälftig auf.[71]

---

[70] Vgl. Zurich, Die Zukunft der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland S.19.

[71] Vgl. Rödl & Partner, http://www.roedl.de/themen/auslandsbrief/2013-06/betriebliche-altersversorgung.

In Großbritannien gab es bis zum Jahr 1988 eine automatische bAV, die freiwillig durch die Arbeitgeber gesteuert wurde. Diese wurde im Zuge einer Reform des Pensionssystems abgeschafft, wodurch die bAV-Quote kontinuierlich abgenommen hat. Seit die britische Regierung das neue Opt-Out-Modell im Oktober 2012 eingeführt hat, wurden bereits für über 3 Mio. Arbeitnehmer Leistungen in die betrieblichen Altersversorgungsysteme einbezahlt. Bei den bis zum jetzigen Zeitpunkt berücksichtigten Unternehmen wurde bei lediglich ca. 10 Prozent der Arbeitnehmer von ihrem gesetzlichen Abwahlrecht Gebrauch gemacht. Die Durchdringungsquote liegt somit trotz des Opt-Out-Rechts des Arbeitnehmers bei beeindruckenden 90 %.

Aus Sicht der Autoren wird somit deutlich, es muss kein gesetzlicher Zwang vorliegen, da in den Niederlanden die Dualität zwischen gesetzlicher und betrieblicher Vorsorge auch seit Jahrzehnten reibungslos funktioniert. Das Beispiel Großbritannien zeigt allerdings, dass bei einer Variante, bei der Arbeitnehmer selbst tätig werden müssen und nicht automatische einem Kollektiv angehört, bei dem z.B. eine Opt-Out-Möglichkeit besteht, die Neuabschlüsse einer bAV deutlich rückläufig sind.

4. Norwegen

Im norwegischen Versorgungssystem gibt es neben dem im Jahr 2011 neu eingeführten staatlichen Rentensystem, das sich aus einer einkommensabhängigen Rente und einer Garantierente für Personen, die keine oder nur eine geringe einkommensabhängige Rente erhalten, zusammensetzt auch noch eine obligatorische bAV (vgl. auch Kapitel A.IV.5).[72] Deshalb verfügen in Norwegen nahezu 100 Prozent der Arbeitnehmer über eine betriebliche Zusatzversorgung, da das Obligatorium für alle Unternehmen ab zwei Mitarbeitern gilt. Die Arbeitgeber sind seitdem verpflichtet einen Mindestbeitrag in Höhe von zwei Prozent des Verdiensts ihrer Arbeitnehmer in Altersversorgungspläne mit beitragsorientierten Zusagen einzubezahlen. D.h. die Leistungen werden im Versicherungsfall aufgrund der Beiträge des Versicherten und der Zinsen berechnet. Alternativ kann der Arbeitgeber auch eine leistungsorientierte bAV zusagen. Dabei muss allerdings sichergestellt sein, dass ein Rentenniveau gewährleistet ist das mindestens dem entspricht, das bei Anrechnung des Pflichtbeitrags von 2% zu erwarten ist.[73]

[72] Vgl. Vgl. OECD, Renten auf einen Blick 2013: OECD- und G20-Länder – Indikatoren, OECD Publishing, 2014 , S. 314.

[73] Vgl. OECD, Renten auf einen Blick 2013: OECD- und G20-Länder – Indikatoren, OECD Publishing, 2014 , S. 315.

Es kann somit festgehalten werden, dass selbst ein sehr wohlhabendes und in Bezug auf die Altersabsicherung bereits sehr gut aufgestelltes Land wie Norwegen[74] erkannt hat, wie wichtig eine flächendeckende Altersabsicherung ihrer Bürger ist weshalb dort in die Vorsorgelandschaft auch ein Obligatorium zur betrieblichen Altersversorgung eingeführt worden ist.

5. Fazit

Als Ergebnis der Länderbetrachtungen kann festgehalten werden, dass in den untersuchten Nationen die Rahmenbedingen der bAV entweder deutlich verbessert worden sind (z.B. Großbritannien) oder aber bereits seit Jahrzehnten ein sehr ausgereiftes duales System zwischen gesetzlicher und betrieblicher Versorgung besteht, wie in den Niederlanden und Schweden. Aus beiden Erkenntnissen lassen sich allerdings für Deutschland sehr gute Anregungen ableiten, die in Kapitel V. nochmals aufgegriffen werden. In den folgenden Ausführungen soll daher v.a. untersucht werden, ob sich eine „Push-Strategie“ in Form eines Opt-Out nach dem Vorbild Großbritanniens auch für Deutschland eignen würde.

V. Push Strategien an Stelle oder zur Flankierung der Steigerung der Attraktivität der bAV

Dass eine Push-Strategie nicht zwingend notwendig ist, um eine hohe Durchdringungsquote in der bAV zu erzielen, zeigt das Beispiel der Niederlande. Allerdings muss an dieser Stelle bei einem direkten Vergleich mit Deutschland berücksichtigt werden, dass in den Niederlanden seit jeher die gesetzliche Rente lediglich eine Grundversorgung darstellte und somit für Generationen von Arbeitnehmern die Dualität zwischen gesetzlicher und privater bzw. betrieblicher Rente eine Selbstverständlichkeit ist.

In Deutschland ist genau das Gegenteil der Fall. Hier wurde nach Ende des zweiten Weltkrieges Generationen von Arbeitnehmern die Aufgabe, sich um Einnahmen im Rentenalter zu kümmern, abgenommen, da sie ihre Lebenshaltungskosten zum allergrößten Teil mit den Zahlungen der gesetzlichen Rentenversicherung abdecken konnten. Aber auch in Deutschland haben eine Vielzahl von Ereignissen, wie beispielsweise die demografische Entwicklung, dazu geführt, dass sich auch hier die

[74] Vgl. https://www.regjeringen.no/en/topics/the-economy/the-government-pension-fund/market-value-of-the-government-pension-f/id699635/.

gesetzliche Rente mehr und mehr hin zu einer Grundversorgung entwickelte und eine zusätzliche private oder betriebliche Vorsorge unumgänglich ist, um den Lebensstandard des Erwerbslebens auch im Rentenalter aufrechterhalten zu können.

Eine gewisse staatliche Flankierung hat sich an anderer Stelle in Deutschland bereits bewährt. So werden sämtliche Einnahmen aus nichtselbstständiger Tätigkeit[75] einem Lohnsteuerabzug unterworfen. Dieser Abzug ist verkürzt ausgedrückt eine Vorauszahlung auf die entstehende Einkommensteuerschuld, die für diese Einnahmen in einem Jahr fällig werden. Somit wird dem Arbeitnehmer durch diese gesetzliche Regelung die Verantwortung abgenommen von seinen Einnahmen ausreichend Rücklagen zu bilden, um am Jahresende die fällige Steuerlast tragen zu können. Bei der privaten bzw. bAV ist es dem Grunde nach ähnlich wie bei der Einkommensteuer. Das Thema Vorsorge wie auch das Thema Steuern sind bei den meisten Sparern negativ besetzt und es wird deshalb oftmals verdrängt. Bei der Einkommensteuer ist die Verdrängung allerdings nur bedingt möglich, denn das zuständige Finanzamt hat durch die Abgabefristen der Abgabenordnung für Steuerklärungen die notwendigen Mechanismen den Steuerpflichtigen zur Abgabe einer Steuererklärung zu zwingen. Bei der Altersversorgung besteht dieser Druck prinzipiell nicht und das Thema wird daher - wenn es nicht durch einen Tarifvertrag forciert wird – oftmals nicht weiter verfolgt.

Genau an dieser Stelle kommt der Vorteil einer Push-Strategie, wie dem vorgestellten Opt-Out-Verfahren in Großbritannien, zum Tragen. Ein Arbeitnehmer wird mit Beginn eines Arbeitsverhältnisses sofort Mitglied einer betrieblichen Versorgung. D.h. die Entscheidung wird ihm erst einmal abgenommen, wobei er stets die Möglichkeit hat, sich im Nachhinein gegen eine betriebliche Versorgung zu entscheiden, wenn er lieber anderweitig privat vorsorgen möchte. Durch diese Herangehensweise ist der Arbeitnehmer es bereits gewohnt einen Teil seines Gehalts in eine Entgeltumwandlung zu investieren, welche möglicherweise noch durch Arbeitgeberzuschüsse flankiert wird, sodass er den Betrag, den er jeden Monat im Erwerbsleben netto weniger zur Verfügung hat, ähnlich wie im Falle des Lohnsteuerabzugs, nicht als Belastung empfindet. Dass dieses Vorgehen funktioniert, zeigt das Beispiel Großbritannien, denn hier sind seit Einführung der Push-Strategie ca. 90 % der Arbeitnehmer in den betrieblichen Versorgungswerken geblieben und haben keinen Gebrauch von ihrem Opt-Out-Recht gemacht.

Da in Deutschland die Versorgung der gesetzlichen Rentenversicherung (vgl. Kapitel IV 1. bis 4.) – gemessen an europäischen Nachbarländern – noch relativ hoch aus-

[75] Vgl. § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG.

fällt, kann durch ein Opt-Out-Modell, das für kommende Arbeitnehmergenerationen eine Selbstverständlichkeit darstellen könnte, zum einen eine ähnliche Dualitätsquote zwischen der gesetzlichen und der betrieblichen Versorgung erreicht werden - wie in den Niederlanden oder in Schweden - und zum anderen v.a. die Versorgungslücke, gemessen am letzten erzielten Einkommen des Erwerbslebens deutlich geringer ausfällt als in anderen Ländern.

VI. Wie sollte eine reformierte bAV aussehen?

Bereits zahlreiche Verbände und Organisationen haben sich in den letzten Monaten zu dieser Thematik geäußert, u.a. auch der Gesamtverband der deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) als auch die Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung (aba). So ist es auch Sicht des GDV[76] elementar, dass die bAV in Zukunft einfacher wird. Aus Sicht des Verbandes ist daher ein sechster Durchführungsweg, wie ihn das Bundesministerium für Arbeit und Soziales in Form eines Tariffonds vorgeschlagen hat, nicht zielführend, da er nur zu noch mehr Komplexität führen würde.

Vielmehr sollte aus Sicht des Verbandes ein Opting-Out-Verfahren geschaffen werden, da sich dieses bereits in anderen Ländern wie z.B. Großbritannien (vgl. Kapitel IV.3.) bewährt hat. Um die Verbreitung der bAV in allen Einkommensklassen zu steigern, spricht sich der GDV zudem für eine Anhebung des steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Dotierungsrahmens in der Ansparphase aus. Da bei der derzeitigen Rechtslage die steuerlichen Förderungen an Geringverdienern oftmals vorbeigehen, spricht sich der GDV für diese Einkommensgruppe, ähnlich wie bei der Riester-Förderung, für einen pauschalen steuerlichen Zuschuss aus. Auch die aba sieht es als elementar an, das Thema Komplexität bei künftigen Reformen in den Fokus zu rücken. Aus ihrer Sicht sollten zukünftig ein, oder maximal zwei Durchführungswege angeboten werden. Zudem sollten bürokratische Belastungen für Arbeitgeber systematisch abgebaut werden, etwa durch erleichterte Abfindungsmöglichkeiten oder auch vereinfachte Regelungen zur Anpassung von Betriebsrenten. Auch sollte aus ihrer Sicht die Anrechnung von bAV-Leistungen auf die Grundsicherung entfallen.

Im Folgenden werden nun einige Reformmöglichkeiten der bAV genauer untersucht:

[76] Vgl. Finanzwelt, GDV macht Vorschläge zur bAV-Reform: http://www.finanzwelt.de/online/assistance-vertrieb/item/gdv-macht-vorschlaege-zur-bav-reform.

1. Gesetzlich festgelegtes Opting-Out bei Entgeltumwandlung

1.1 Einführung

Ein gesetzliches „Opting-Out“ (nachfolgend kurz: „Opt-Out“ (engl. für nicht mitmachen; zum Begriff und dem rechtlichen Rahmen vgl. ausführlich Kapitel D.I.1) besteht im gegenwärtig geltenden bAV-System in Deutschland nicht.

Derzeit erlaubt die Rechtslage bei Entgeltumwandlung durch einen versicherungsförmigen Durchführungsweg, also durch

- einen Pensionsfonds,
- einer Pensionskasse oder
- einer Direktversicherung

gem. § 3 Nr. 63 EStG bis zu 4 % der BBG-West der allgemeinen Rentenversicherung[77] steuerfrei in eine bAV zu investieren. Die 2.976 € p.a. sind zudem sozialabgabenfrei, das heißt sie müssen nicht der Kranken-, Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung unterworfen werden. Zusätzlich zu den 4% der BBG-West kann jährlich ein Betrag von maximal 1.800 € steuerfrei in einen versicherungsförmigen Durchführungsweg eingezahlt werden, wenn in dem betreffenden Veranlagungszeitraum keine pauschale Lohnsteuer nach § 40b EStG i.d.F. vor 2005 für den betreffenden Arbeitnehmer abgeführt wird. Auf den Erhöhungsbetrag i.H.v. 1.800 € sind dann allerdings die Sozialversicherungsbeiträge zu leisten.

Der bestehende gesetzliche Rahmen ist daher geeignet, ihn durch ein gesetzliches Opt-Out-Modell zu ergänzen.[78]; auf tarif- und einzelvertraglicher Basis sowie in Betriebsvereinbarungen ist dies zwar bereits heute möglich[79], wird jedoch kaum genutzt.

Auf Basis der gesetzlichen Ausgangssituation sowie der Tatsache, dass im Ausland bereits sehr gute Erfolge mit Opt-Out-Verfahren erzielt worden sind, sollte aus Sicht der Autoren auch in Deutschland ein derartiges Verfahren gesetzlich eingeführt werden. Im Folgenden ist allerdings zu klären, wie hoch der obligatorische Beitrag in eine bAV sein soll.

---

[77] Die jährliche Beitragsbemessungsgrenze (West) zur Rentenversicherung beträgt im Jahr 2015 (2016): 72.600 € (74.400 €).

[78] Vgl. Schwintowski, Die Nahles-Rente von vornherein europarechtswidrig, 2015 S. 1ff.

[79] Vgl. Kapitel D.I.1.

1.2 Volumen des Opt-Out

Geht man von einem am 1.1.1976 geborenen, heute 40jährigen, unverheirateten, konfessions- und kinderlosen Mann mit einem Arbeitsplatz in einem der alten Bundesländer mit einem sozialversicherungspflichtigen Jahreseinkommen i.H.v. 36.267 €[80] aus, so erhält dieser im Falle eines Zusatzbeitrages zur gesetzlichen Krankenkasse von 0,9% ein monatliches Nettogehalt 2016 i.H.v. ca. 1.932 €.

Arbeitsentgelt mtl.	3.022,25 €
Lohnsteuer	447,25 €
SolZ	24,60 €
Rentenversicherung	282,58 €
Krankenversicherung	247,82 €
Pflegeversicherung	43,07 €
Arbeitslosenversicherung	45,33 €
Nettoeinkommen	1.931,60 €

Tabelle 17: Nettolohnberechnung

Unterstellt man, dass dieser Arbeitnehmer bisher keinerlei private oder betriebliche Vorsorge getroffen hat, so hat er im Jahr 2043 (mit 67) einen Anspruch aus der gesetzlichen Rentenversicherung i.H.v. von 1.699 €, aufgerundet 1.700 €. Dieser ergibt sich wie folgt:

Rente = Summe der Entgeltpunkte x Zugangsfaktor x aktueller Rentenwert x Rentenartfaktor[81]

Rente = 44,46 x 1,0 x 38,21 € x 1,0 [82] = 1.698,82 €.

Geht man davon aus, dass jener Arbeitnehmer bis zum Rentenbeginn im Jahr 2043 ein jährliches Arbeitsentgelt in Höhe des Durchschnittsentgeltes zur gesetzlichen

[80] Dies entspricht dem vorläufigen durchschnittlichen Sozialversicherungspflichtigen Jahreseinkommen im Jahr 2016.

[81] Vgl. § 64 SGB VI.

[82] Die Berechnung erfolgte aufgrund folgender Parameter: Als Berufseinstieg wurde das Alter von 20. Jahren angenommen. Für das erste Jahr seines Berufslebens wurden 0,9 Entgeltpunkte angenommen, die sich stufenweise bis zu seinem 32. Lebensjahr auf 1,0 Entgeltpunkte erhöht haben. Von seinem 32. Lebensjahr bis zum Renteneintritt wird unterstellt, dass er stets das Durchschnittseinkommen in Deutschland verdient hat. Der aktuelle Rentenwert wurde, vom heutigen Betrag i.H.v. 29,21 € (West) ausgehend, bis zum Renteneintritt jedes Jahr um ein Prozent erhöht.

Rentenversicherung i.S.v. § 69 SGB VI bezieht, sich dieses Durchschnittsentgelt und damit seine Einkommen um jährlich 1,7% (Dynamik der Jahre von 2002 bis 2016) steigert und seine persönlichen Daten unverändert bleiben, wird sein Monatseinkommen im letzten Jahr vor Rentenbeginn 4.764,27 € betragen.

Auf Basis der heutigen Lohnsteuer- und sozialversicherungsrechtlichen Beitragssätze errechnet sich daraus ein Nettoeinkommen im Jahr vor Rentenbeginn in Höhe von 2.748,99 €.

Annahmegemäß wird jener Arbeitnehmer bei Rentenbeginn 87% (vgl. Kapitel A.III.1) jenes Nettoeinkommens als verfügbares Renteneinkommen zur Aufrechterhaltung seines Lebensstandards benötigen, das sind 2.391,62 €.

Die prognostizierte Rente in Höhe von ca. 1.700 € unterliegt der Einkommensteuerpflicht; außerdem erfordert sie gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge. Auf Basis der heutigen Rechtsgrundlagen und unter Berücksichtigung des Pauschbetrages gem. § 9a Nr. 3 EStG und der Sonderausgaben auf Basis der Kranken- und Pflegeversicherung und des Pauschbetrages gem. § 10c EStG errechnet sich ein zu versteuerndes Einkommen in Höhe von 18.298 € und daher eine Einkommensteuer von 2.110 € und ein SolZ von 116,05 €.

Die 2043 verfügbare Monatsrente beträgt auf Basis dieser Rechengrößen 1.350,87 €.

Die Versorgungslücke, gemessen an der benötigten verfügbaren Rente (2.391,62 €) beträgt daher 1.040,75 €, was fast 45% der benötigten verfügbaren Rente entspricht.

Um diese Versorgungslücke durch ein privatwirtschaftliches Produkt der Schicht III, bei dem eine Verzinsung von 3,00% unterstellt wird, nach Abzug der Steuer bei Berücksichtigung der Ertragsanteilsbesteuerung gem. § 22 Nr. 1 Satz 3 EStG schließen zu können, wäre eine monatliche Sparrate i.H.v. von über 600 € notwendig.

Ein solcher Monatsbeitrag in Höhe von 600 € entspricht, gemessen am heutigen Arbeitsentgelt jenes Arbeitnehmers und damit am durchschnittlichen monatlichen Bruttoarbeitslohn in Deutschland, einer erforderlichen Sparrate von ca. 20 %. Auf den ersten Blick mag dieser Wert sehr hoch erscheinen, allerdings ist dieser Betrag, wie aus den vorhergehenden Berechnungen deutlich wird, zwangsläufig notwendig, um für einen Durchschnittsverdiener eine vollständige Schließung der Versorgungslücke erzielen zu können. Bei Personen, die über dem Durchschnittseinkommen verdienen, ist die notwendige Sparrate noch höher, da diese Personengruppe gerade zu Beginn ihres Berufslebens i.d.R. deutlich weniger Entgeltpunkte ansammeln kann wie zum

Endes ihres Berufslebens, wodurch die Rentenlücke gemessen am letzten Bruttogehalt noch größer ausfällt als bei einem Durchschnittsverdiener.

Da sich für den sozialversicherungspflichtigen Durchschnittsverdiener bereits eine jährliche Sparrate von ca. 7.200 € (600 € x 12 Monate) ergibt, für Besserverdienende grundsätzlich jedoch noch höhere Beiträge erforderlich sind, sollte aus Sicht der Autoren hier vom Gesetzgeber ein Signal gesetzt werden. Der förderfähige Rahmen, in dem eine steuer- und sozialversicherungsfreie Einbringung von Entgelt in eine bAV [83] möglich ist, sollte daher 20 % des jeweiligen Bruttogehalts eines Arbeitnehmers, maximiert auf die BBG zur allgemeinen Rentenversicherung West, liegen. Dies würde im Jahr 2016 bis zu 14.880 € p.a. entsprechen.

Bisher können bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen des § 3 Nr. 63 EStG lediglich vier Prozent der BBG zur gesetzlichen Rentenversicherung (West) steuer- und sozialversicherungsfrei[84] in eine bAV eingebracht werden (§ 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV). Dies hat folgende Konsequenzen:

- Aufgrund der geringen Höhe, die maximal in eine versicherungsförmige Lösung einer bAV einbezahlt werden kann, sind v.a. Personen, die über dem durchschnittlichen sozialversicherungspflichtigen Einkommen in Deutschland verdienen, i.d.R. gezwungen, einen nach § 3 Nr. 63 EStG förderfähigen Vertrag um eine Direktzusage oder eine Unterstützungskasse zu ergänzen, da bei diesen Durchführungswegen, zumindest aus steuerrechtlicher Sicht, eine der Höhe nach unbeschränkte Dotierung möglich[85] ist.
- Hat ein Arbeitnehmer zwei Durchführungswege gewählt, so führt dies neben einer nicht unerheblichen Zunahme der Komplexität v.a. auch zu deutlich höheren und gleichzeitig unnötigen Kosten auf Seiten des Arbeitgebers (vgl. Kapitel D.I.1).
- Zahlreiche Arbeitnehmer stocken ihre bAV nach Ausschöpfung des Förderrahmens des § 3 Nr. 63 EStG zudem nicht weiter auf, da die mangelhafte Portabilität von Direktzusagen und Unterstützungskassen, mit denen eine versicherungsför-

[83] Der Förderrahmen soll sich dabei sowohl für Entgeltumwandungen durch den Arbeitnehmer, Arbeitgeberfinanzierte Beiträge als auch für Mischfinanzierungen gelten.

[84] Wie eingangs zu diesem Kapitel erwähnt, sind zusätzlich 1.800 € p.a. steuerfrei, wenn in jenem Veranlagungszeitraum keine Pauschalversteuerung gem. § 40b EStG i.d.F. vor 2005 erfolgt.

[85] Aus steuerrechtlicher Sicht wäre daher eine Direktzusage oder Unterstützungskasse ohne einen versicherungsförmigen Durchführungsweg ausreichend. Bei Arbeitsentgelten unterhalb der BBG und Entgeltumwandlung ermöglicht jedoch nur die Kombination von Direktzusage oder Unterstützungskasse einerseits und Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds andererseits die Kumulation der sozialabgabenfreien Grenze von 4% der BBG (West) zu insgesamt 8% der BBG (West).

mige Lösung noch ergänzt werden könnte, beim Arbeitgeberwechsel nicht oder nur mit erheblichen Hürden beim neuen Arbeitgeber weitergeführt werden kann.

Die deutliche Anhebung, der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Fördergrenzen für alle Durchführungswege kann als eine nachhaltige Signalwirkung des Staates angesehen werden, dass der Staat mehr Anreize zur bAV schaffen möchte. Zusätzlich werden durch die Reformen Folgeerscheinungen der derzeitigen Ausgestaltung, wie unnötige Kosten für den Arbeitgeber durch mehrere Verträge und v.a. die Portabilität, deutlich verbessert, da die Höchstgrenze von 14.880 € für die breite Masse der Arbeitnehmer ausreichend ist, ihre betriebliche Versorgung über einen Vertrag gestalten zu können.

Da durch eine Erhöhung des maximalen Förderrahmens auf 20 % des jeweiligen Bruttoeinkommens maximiert auf die BBG zur Rentenversicherung (West) auch die Sozialversicherungsträger mit erheblichen Mindereinnahmen zu rechnen hätten und die Anwartschaften der künftigen Rentner auf gesetzliche Rentenversicherung sehr deutlich zurückgingen, ist den Autoren klar, dass trotz der Notwendigkeit eines solchen Förderrahmens eine Reform in dieser Größenordnung in der Praxis nur schwer umsetzbar sein wird.

Es sollte daher ein Kompromiss auf 10 % der BBG zur gesetzlichen Rentenversicherung (West) angestrebt werden, die – unabhängig von der Höhe des jeweiligen Bruttoeinkommens – steuer- und sozialversicherungsfrei in eine bAV investiert werden können. Dabei sollte keine Diskriminierung eines der bestehenden Durchführungswege vorgenommen werden. D.h. sowohl für die versicherungsförmigen Durchführungswege, Direktversicherung, Pensionskasse bzw. Pensionsfonds, als auch für Direktzusagen und Unterstützungskassen sollte dieses neue Volumen einheitlich gelten. Dazu sind die in den §§ 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV bzw. 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV definierten Höchstgrenzen anzupassen.

Bei Direktzusagen und Unterstützungskassen sollte es darüber hinaus bei dem steuerrechtlich unbegrenzten Dotierungsrahmen bleiben.

1.3 Ausgestaltung eines Opt-Out

Der Erfolg des in Großbritannien eingeführten Opt-Out-Models, bei dem 90 % aller Arbeitnehmer von ihrem Abwahlrecht keinen Gebrauch gemacht haben (vgl. Kapitel IV.3.), kann aus Sicht der Autoren ein Vorbild für Deutschland sein, wie der Verbreitungsgrad der bAV und gleichzeitig der Abbau der Versorgungslücken erreicht werden kann.

Der vorab aufgezeigte Förderrahmen von 10 % der BBG zur Rentenversicherung (West) eignet sich sowohl für eine freiwillige Entgeltumwandlung durch den Arbeitnehmer, rein arbeitgeberfinanzierte Leistungen einer betrieblichen Versorgung oder eine Mischform aus arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierten Beiträgen.

Für ein Opt-Out-Modell hingegen muss ein Wert gewählt werden, der keine abschreckende Wirkung auf die Arbeitnehmer hat. Es empfiehlt sich aus Sicht der Autoren deshalb, die Gesetze zur bAV dahingehend zu novellieren, dass ein Opt-Out-Verfahren für alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gesetzlich festgelegt wird und automatisch 5 % ihres Bruttogehaltes monatlich in eine betriebliche Vorsorge einbezahlt werden. Die Beiträge sollten dabei sowohl steuer- als auch sozialversicherungsfrei gestellt werden. Das Opt-Out-Verfahren soll dabei beitragsmäßig bei 5 % der BBG-West enden.

Das heißt: Macht ein Arbeitnehmer von seinem Optionsrecht keinen Gebrauch, so fließen – im Jahr 2016 – automatisch jeden Monat bis zu 310 € bzw. 3.720 € pro Jahr in einen bAV-Vertrag.

Beim sozialversicherungspflichtigen Durchschnittsverdiener entsprechen 5% seines Bruttogehaltes 1.813 € (2016) jährlich und damit ca. 150€ monatlich. Da er jedoch, wie in Kapitel VI.1.2. ausgeführt, bei Beginn der bAV im Alter von 40 Jahren ca. 600 € (ca. 10% der BBG in der allgemeinen Rentenversicherung West) an monatlicher Sparrate benötigt, um seine künftige Versorgungslücke zu schließen, sollte aus Sicht der Autoren neben dem Opt-Out-Verfahren in Höhe von 5% die Möglichkeit bestehen, dass ein Arbeitnehmer ohne großen Verwaltungsaufwand seine bAV auf bis zu 10 % der BBG in der allgemeinen Rentenversicherung West freiwillig aufstocken und somit den maximalen vorab beschriebenen Förderrahmen ausschöpfen kann.

Neben den beschriebenen Höchstgrenzen und der Implementierung eines Opt-Out-Verfahrens sollte der Gesetzgeber zusätzlich noch eine Möglichkeit schaffen, sowohl Tantiemen als auch Abfindungen in einen Altersvorsorgevertrag einbringen zu können (vgl. Kapitel VI. 2.4. und 2.5.).

2. Neue Regelungen zu:

2.1. Direktzusagen mit Lebenszyklusfonds

Bereits in Kapitel III.5. wurde darauf hingewiesen, dass eine Differenzierung zwischen Pensionsrückstellungen nach Handels- und Steuerrecht unzweckmäßig erscheint. Die handelsbilanziellen Rückstellungen sollten von Seiten des Gesetzgebers an die steuerbilanziellen angeglichen werden. In diese Richtung geht auch die in Ka-

pitel III.5. erwähnte Empfehlung des Bundesrates an die Bundesregierung vom 25.9.2015.[86] Dies könnte einerseits durch einen handelsbilanziellen Mindestzins und andererseits durch eine Reduzierung des steuerlichen Rechnungszinses von aktuell 6% erreicht werden (vgl. die Ausführungen in Kapitel III.5.).

Im Falle von wertpapiergebundenen Direktzusagen (vgl. dazu ausführlich Kapitel D.II.1.3.4.1.) lässt sich allerdings bereits heute das Problem der hohen handelsbilanziellen Rückstellung vermeiden, weil sich jene Rückstellungshöhe nach dem beizulegenden Zeitwert des reservierten Deckungsvermögens richtet[87] und beide Werte bei Erfüllung der Voraussetzungen des § 246 Abs. 2 Satz 2 HGB miteinander zu saldieren sind; das gleiche gilt für versicherungsgebundene und leistungskongruent rückgedeckte Pensionsverpflichtungen (vgl. dazu ausführlich Kapitel D.II.1.3.4.1.). Steuerrechtlich ist eine solche Saldierung gem. § 5 Abs. 1a Satz 1 EStG unzulässig. Würde der Steuergesetzgeber jenes Verbot jedoch beseitigen, könnten auch die steuerbilanziellen Pensionsrückstellungen dem Zeitwert des Deckungsvermögens folgen, sodass bei jener Wertpapier- oder Versicherungsbindung oder leistungskongruenten Rückdeckung von Direktzusagen keine Unterschiede mehr zwischen handels- und steuerbilanziellen Rückstellungen bestünden. Das Problem der zu hohen Rückstellungen in der Handelsbilanz und der zu niedrigen in der Steuerbilanz wäre mit einer einzigen Gesetzesreform des Einkommensteuergesetzes beseitigt. Jene Angleichung ist aus Sicht der Autoren auch vollkommen gerechtfertigt, weil in diesen Fällen eine seriöse Ausfinanzierung der Pensionsverpflichtungen betrieben wird, die vom Gesetzgeber belohnt werden sollte.

§ 5 Abs. 1a Satz 2 EStG, der Bewertungseinheiten nach § 254 HGB grundsätzlich auch für die Steuerbilanz zulässt, zeigt, dass dies keine Illusion ist. Lediglich die – aus Sicht der Autoren – Fehlinterpretation der FinVerw lässt die Anwendung jener Vorschrift auf Direktzusagen gegenwärtig leider noch nicht zu.[88]

Würde jene geforderte Reform bei Wertpapier- oder Versicherungsbindung oder leistungskongruenter Rückdeckung von Direktzusagen realisiert, könnten Direktzusagen rückgedeckt mit Lebenszyklusfonds zu einer wirkungsvollen Form der bAV werden, die in Zeiten niedriger Zinsen ein gutes Renditepotenzial bietet, gleichzeitig aber auch die im Zeitablauf sich verkürzende Restlaufzeit und damit Sicherungsvorkehrungen im Fondsmanagement berücksichtigt.

---

[86] Vgl. BR-Drucks. 346/ 1/15.

[87] Vgl. IDW RS HFA 30 vom 10.6.2011, Rn. 71 und 76.

[88] Vgl. BMF-Schreiben vom 25.8.2010, IV C 6 - S 2133/07/10001.

2.2. Beitragszusage ohne Haftung des Arbeitgebers auf Mindestleistung

Bei Abschluss eines versicherungsförmigen Durchführungswegs, also einer Direktversicherung, einer Pensionskasse oder eines Pensionsfonds hat ein Arbeitnehmer grundsätzlich einen Leistungsanspruch gegen die jeweilige Versicherungsgesellschaft. Laut BetrAVG besteht allerdings dennoch eine Haftungsverpflichtung des Arbeitgebers. Konkret heißt es im § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG: *„Der Arbeitgeber haftet für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen auch dann, wenn eine Durchführung nicht unmittelbar über ihn erfolgt.“*

Bei fondsgebundenen bAV-Verträgen sind Arbeitgeber aufgrund ihrer gesetzlichen Haftung nach BetrAVG daher i.d.R. risikoavers eingestellt. Konkret bedeutet dies, dass sie tendenziell nur Fondslösungen mit Garantieleistungen zustimmen werden. Um die gegebene Garantieleistung erwirtschaften zu können, müssen die jeweiligen Versicherungsgesellschaften allerdings eine deutlich konservativere Analagestrategie verfolgen wie bei einer Fondslösung ohne Mindestleistung oder Sicherungsinstrumente einbauen, die das Renditepotenzial wieder stark begrenzen. Aus Sicht der Autoren würde daher eine Haftungsbefreiung der Arbeitgeber nach BetrAVG dazu führen, dass die bAV für einen deutlich größeren Kreis an Arbeitnehmern interessant wird. Denn wenn die Arbeitgeber eine reine Beitragszusage ohne Mindestleistung eingehen könnten, wäre gerade für die chancenorientierten Arbeitnehmer ein Konstrukt geschaffen, in dem sie durch eine höhere Quote an Kapitalmarktprodukten in die ein Versicherer dann investieren könnte, deutlich größere Renditechancen zu erwarten.

Um das Risiko für die Arbeitnehmer zu minimieren, wäre beispielsweise eine gesetzlich festgeschriebene Quote für Aktien und Risikopapiere denkbar, die dazu führt, dass Gesellschaften – je kürzer die Zeit bis zum Rentenalter eines Sparers ist – das Altersversorgungskapital immer mehr in konservative Wertanlagen umgeschichtet werden muss.

2.3. Arbeitszeitkonten

Durch das 1998 im Bundestag verabschiedete Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen dem sog. „Flexi-Gesetz“ ist es möglich, Arbeitsstunden, die über die normale Regelarbeitszeit hinaus geleistet worden sind, auf einem separaten Arbeitszeitkonto anzusparen. Das Guthaben der Arbeitszeitkonten kann dabei sehr vielfältig eingesetzt werden, zum einen für Sabbaticals, aber auch

zur Umwandlung in eine bAV. Eine Herabsetzung des Arbeitszeitkontos wird von der Finanzverwaltung steuerlich als eine Entgeltumwandlung zugunsten von bAV gewertet. D.h., dass die steuerlichen Regelungen des gewählten Durchführungswegs der zugesagten bAV gelten. Bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen gem. § 3 Nr. 63 EStG können somit jährlich nur bis zu 4.704 € steuerfrei[89] in eine bAV investiert werden. Bei einer Direktzusage und einer Unterstützungskasse ist hingegen eine unbegrenzte steuerfreie Einbringung möglich.[90] Im Sozialversicherungsrecht besteht die Möglichkeit einer beitragsfreien Einbringung eines aufgebautes Wertguthaben in eine bAV nur noch für individuelle Wertguthabenvereinbarungen, die vor dem 14.11.2008 geschlossen worden sind.[91]

Wie bereits in Kapitel VI.1. beschrieben wurde, sollte aus Sicht der Autoren eine steuer- und sozialversicherungsfreie Umwandlung von Arbeitslohn in Höhe von jährlich acht Prozent der BBG-West möglich sein (bei gleichzeitiger Beibehaltung der unbeschränkten Einbringung für die Direktzusage und die U-Kasse). Dieser Gestaltungsfreiraum sollte gerade auch für Arbeitszeitkonten möglich sein, um noch mehr Anreize zum Abschluss einer bAV zu schaffen und somit die Durchdringungsquote weiter zu steigern.

2.4. Entgeltumwandlung von Tantiemen

Gerade Tantiemen bei denen ein Arbeitnehmer auf einmal einen höheren Geldbetrag erhält, würden sich aus Sicht der Autoren sehr gut eignen, um die Altersversorgung der Betroffenen zu verbessern bzw. zu erhöhen. Die versicherungsförmigen Durchführungswege ermöglichen die steuer- und sozialversicherungsfreie Umwandlung derartiger Einmalbeträge in bAV-Leistungen hingegen nicht, weil ihre Grenzen zu gering sind. Rückgedeckte Unterstützungskassen kennen zwar derartige Grenzen nicht; die Umwandlung eines Einmalbetrages scheitert jedoch am Postulat der laufenden und konstanten Beitragszahlung gem. § 4d Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Satz 1 Buchst. c EStG.

Lediglich bei Direktzusagen können Tantieme, Gratifikationen und Abfindungen steuerlich wirksam in eine bAV überführt werden. Im Falle der Entgeltumwandlung

[89] Bei der steuerlichen Freistellung von bAV-Beiträgen ist gem. § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG neben den vier Prozent der BBG-West auch noch der Erhöhungsbetrag i.H.v. 1.800 € zu berücksichtigen.
[90] Vgl. BMF v. 31.3.2010, BStBl I S. 270, Rz. 253f.
[91] Vgl. § 23b Abs. 3 SGB IV.

entsteht jedoch Sozialversicherungspflicht gem. § 14 SGB IV, soweit 4% der BBG-West überschritten sind.

Aus zahlreichen Beratungsgesprächen ist dem IVFP bekannt, dass bei Tantiemenzahlungen die Bereitschaft der Arbeitnehmer einen Teil oder sogar die komplette Sonderzahlung in einen bAV-Vertrag einzubringen sehr groß ist. Diese Tatsache sollte sich der Gesetzgeber zu Nutze machen und für derartige Sonderzahlungen zusätzlich zu den in Kapitel VI.1. beschriebenen Höchstgrenzen eine zusätzliche Möglichkeit der Dotierung schaffen. Aus Sicht der Autoren würde hier eine steuer- und sozialversicherungsrechtliche Höchstgrenze von 10 % der gültigen BBG zur Rentenversicherung Sinn machen. Ein Arbeitnehmer könnte dadurch zusätzlich zu den laufenden Beitragsströmen noch 7.440 € in seinen Altersvorsorgevertrag einbringen.

Gerade bei Arbeitnehmern die mit ihrem laufenden Gehalt noch nicht den Spitzensteuersatz von 42 bzw. 45 % erreicht haben[92] macht sich der Progressionseffekt bei der Zahlung von Tantiemen besonders bemerkbar. Somit hat ein Arbeitnehmer sogar einen doppelten Anreiz zur Einbringung in eine bAV: Er spart sich einen erheblichen Beitrag an Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen und kann seine eigene Altersversorgung durch die Einbringung einer Einmalzahlung nochmals deutlich verbessern.

2.5. Entgeltumwandlung von Abfindungen

Die derzeitige Ausgestaltung des § 3 Nr. 63 Satz 4 EStG sieht für die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses folgende Regelung vor:

Beiträge des Arbeitgebers an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung, die aus Geldern zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses stammen, sind grundsätzlich steuerfrei. Die Höhe der Steuerfreiheit ist allerdings begrenzt auf den Betrag, der sich ergibt aus:

- 1.800 € vervielfacht mit der Anzahl der Kalenderjahre, in denen das Dienstverhältnis des Arbeitnehmers zu dem Arbeitgeber bestanden hat und
- vermindert um die nach § 3 Nr. 63 Satz 1 und 3 EStG steuerfreien Beiträge, die der Arbeitgeber in dem Kalenderjahr, in dem das Dienstverhältnis beendet wird, und in den sechs vorangegangenen Jahren erbracht hat,
- wobei Kalenderjahre vor 2005 jeweils nicht berücksichtigt werden.

[92] Vgl. § 32a Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 EStG.

Diese Regelung kann grundsätzlich als sinnvoll eingestuft werden, allerdings greift sie aus Sicht der Autoren zu kurz, da sie zum einen nicht die tatsächlichen Dienstjahre berücksichtigt, sondern lediglich jene ab dem Jahr 2005 und durch den Kürzungsbetrag des § 3 Nr. 63 Satz 1 und 3 EStG die Steuerfreigrenze auch sehr übersichtlich ausfällt. Aus Sicht der Autoren sollte auch bei Abfindungszahlungen ein deutliches Signal seitens der Regierung gesetzt werden und es den Arbeitnehmern ermöglichen pro Dienstjahr 10 % der BBG zur Rentenversicherung steuer- und sozialversicherungsfrei in einen Altersvorsorgevertrag einzubezahlen. Durch eine derartige Freistellung würde für Arbeitnehmer eine Möglichkeit geschaffen in der Ansparphase dem massiven Progressionseffekt - der sich für alle Steuerpflichtigen ergibt die nicht bereits durch ihr laufendes Gehalt dem Spitzensteuersatz unterliegen – zu entgehen. Durch die spätere Steuerpflicht der Rentenleistungen und der entstehenden KVdR-Pflicht sind zudem die volkswirtschaftlichen Kosten dieser Maßnahme überschaubar.

3. Verbesserte Rahmenbedingungen

Zu einer erfolgreichen Reformierung der bAV gehört aus Sicht der Autoren auch eine deutliche Verbesserung der Rahmenbedingungen beim Abschluss einer bAV. Diese wurden bereits ausführlich in Kapitel III.1. bis 8. beschrieben, sollen im Folgenden allerdings nochmals kurz aufgeführt werden:

- Beseitigung bzw. Reduzierung des Problems der KV/PV-Beiträge,
- Beseitigung der asymmetrischen Partizipation der Arbeitnehmer an Entlastung und Belastung mit Sozialversicherungsbeiträgen,
- Abbau der Komplexität,
- Lösung des Problems der Pensionsrückstellungen in der Handels-, Konzern- und Steuerbilanz,
- Verbesserung der Portabilität,
- Abschaffung der Anrechnung der bAV auf die Grundsicherung,
- Vereinfachung und Harmonisierung der Statuten bei der GGF-Versorgung.

Eine Reform, die lediglich die Verpackung der bAV ändert (vgl. die Reformvorschläge zum § 17b BetrAVG-E und zur Deutschlandrente, Kapitel A.IV5), nicht jedoch ihre Inhalte, wird das Vertrauen der Menschen, welches für eine deutliche Steigerung der Durchdringung der bAV erforderlich ist, nicht erringen können.

D. Individuelle Analyse der bAV aus Sicht einzelner Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Das vorliegende Kapitel untersucht die Konsequenzen, die sich aus einer bAV für die von ihr Betroffenen voraussichtlich ergeben. Jene Betroffenen sind

- der Arbeitnehmer und
- sein Arbeitgeber.

Ziel dieses Kapitels ist es zunächst, die finanziellen und die nicht monetären bzw. schwer zu quantifizierenden Auswirkungen der bAV auf den Arbeitgeber für sämtliche Durchführungswege darzustellen. Die daraus resultierenden Ergebnisse sollen in ihrer Quintessenz zunächst in Kapitel E.I im Kontext mit den weiteren Erkenntnissen dieser Studie dargestellt und anschließend in Kapitel E.II zu Reformvorschlägen verarbeitet werden.

Sodann analysiert das vorliegende Kapitel sämtliche relevanten Wirkungen der bAV auf Seiten des Arbeitnehmers im Rahmen von Szenarien auf Basis einer großen Anzahl von permutierten Eingangsdaten. Ziel davon ist es, die Stärken und Schwächen der bAV bezogen auf Durchführungswege, Alters- und Einkommensgruppen herauszukristallisieren, um sie ebenfalls in Kapitel E zu konkreten Reformvorschlägen zu verarbeiten.

Die Aufgabe von Kapitel F, welches den volkswirtschaftlichen Teil der Studie darstellt, besteht abschließend darin, die Kosten einer solchen Reform für Fiskus und Sozialversicherungsträger abzuschätzen.

I. Charakterisierung der Rahmenbedingungen des bisherigen Modells der bAV

Das gegenwärtig i.W. von arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen geprägte System der bAV wird insbesondere durch folgende Rahmenbedingungen charakterisiert:

- ein gesetzliches Opt-Out besteht im gegenwärtig geltenden bAV-System nicht und
- die Finanzierung der bAV geschieht nach lex lata insbesondere durch versicherungsförmige Kapitalanlagemodelle mit vergleichsweise geringen Renditen.

Hierzu im Detail:

1. Keine Opting-Out-Regelung in der gegenwärtig geltenden bAV

„Opt-Out“ ist ein Begriff, der im deutschen Rechtsgebiet ursprünglich aus dem Arbeitsrecht stammt. Er beschreibt die Möglichkeit, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer individualvertraglich eine höhere Wochenarbeitszeit als die im Arbeitszeitgesetz (ArbZG) grundsätzlich vorgeschriebene Höchstgrenze vereinbaren können. Grundlage dafür ist gem. § 7 ArbZG zunächst eine entsprechende Kollektivvereinbarung in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung auf Basis eines Tarifvertrags, welche die Überschreitung der Maximalgrenze ermöglicht. Dieses Opt-Out lässt die geltende EU-Arbeitszeitrichtlinie ausdrücklich zu. Allerdings hat der EuGH (Urt. vom 25.11.2010, C-429/09) festgestellt, dass im Falle des Bestehens jener Kollektivvereinbarung die Zustimmung des einzelnen Arbeitnehmers zu einer Überschreitung der Höchstarbeitszeit nur individuell erfolgen könne und nicht durch die Zustimmung der gewerkschaftlichen Verhandlungspartner ersetzt werde (individuelles Opt-Out). Restriktiv erklärt der EuGH, dass es für die Zustimmung des Arbeitnehmers nicht genügt, dass im Arbeitsvertrag eine individualvertragliche Verweisung auf die Zustimmung in einem Tarifvertrag enthalten ist. Vielmehr muss die Zustimmung nicht nur individuell, sondern auch frei und ausdrücklich erfolgen, was bei einer Bezugnahme auf einen Tarifvertrag regelmäßig nicht der Fall ist.

Das individuelle Opt-Out kann auch im Beamtenrecht Anwendung finden, wenn landes- oder bundesgesetzliche Regelungen dies vorsehen.

Auch das Sozialversicherungsrecht kennt Opt-Out-Regelungen. So wurde durch das Gesetz zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung vom 5. 12. 2012 (BGBl 2012 I S. 2474) zum 1. 1. 2013 eingeführt, dass geringfügig entlohnte Beschäftigungen mit einem Arbeitsentgelt von nicht mehr als 450 € monatlich grds. rentenversicherungspflichtig sind, es sei denn, der Arbeitnehmer beantragt gegenüber dem Arbeitgeber gem. § 6 Abs. 1b SGB VI von der Zahlung seines Beitragsanteils befreit zu werden.

In der bAV darf man bereits nach geltendem Recht in Tarifverträgen Opt-Out-Regelungen vereinbaren; diese können auch gegenüber nicht-tarifgebundenen Beschäftigen Wirkungen entfalten, entweder über eine Betriebsvereinbarung oder über den individuellen Arbeitsvertrag. Enthält somit ein Tarifvertrag die Regelung, dass der tarifgebundene Arbeitnehmer der bAV des Unternehmens per Entgeltumwandlung beitreten muss, kann der Arbeitnehmer diesen Beitritt nur durch individualrechtlich – am besten schriftlich – gegenüber dem Arbeitgeber formulierten Austritt aus dem Versorgungswerk verhindern. Dies gilt gleichermaßen bei Verankerung der Opt-Out-Regelung in Betriebsvereinbarungen oder individuellen Arbeitsverträgen.

Im Falle eines Tarifvertrages oder einer Betriebsvereinbarung kann eine erstmals neu geschaffene Opt-Out-Regelung auch diejenigen Arbeitnehmer in die Entgeltumwandlung zu Gunsten bAV einbeziehen, deren Arbeitsverträge mit dem betreffenden Unternehmen zu diesem Zeitpunkt bereits bestehen. Jenseits des Tarifvertrages bzw. der Betriebsvereinbarung, also im Rahmen des individuellen Arbeitsvertrags ist eine erstmalige Opt-Out-Regelung hingegen nicht für bereits bestehende Arbeitsverhältnisse praktizierbar, da jener Arbeitnehmer der Integration in die Entgeltumwandlung in einem ersten Schritt zustimmen müsste, bevor er sie anschließend vor Inkrafttreten wieder abwählen könnte; dann aber handelt es sich nicht um Opt-Out.

Obwohl also bereits auf Basis geltenden Rechts Opt-Out-Regelungen in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen auch für bestehende Arbeitsverhältnisse vereinbart werden können, sind mit der erstmaligen gesetzlichen Einführung einer Opt-Out-Regelung folgende fundamentalen Veränderungen der gegenwärtigen Rechtslage verbunden:

- Opt-Out kann auch jenseits von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen für bereits bestehende Arbeitsverhältnisse Anwendung finden und
- es würde automatisch auch für jene Beschäftigten gelten, deren Arbeitgeber in einen Tarifvertrag bzw. eine Betriebsvereinbarung ohne Opt-Out-Regelung eingebunden ist.

Eine erstmalige gesetzliche Opt-Out-Regelung für Entgeltumwandlung in der bAV würde daher voraussichtlich in kürzester Zeit zu einer flächendeckenden Vorsorge durch bAV auch in KMU führen[93] und damit auch in solchen Unternehmen, die weder tarifvertraglich gebunden sind noch einen Betriebsrat haben. Die Einführung eines gesetzlichen Opt-Out-Modells wird daher auch schon seit langem gefordert.[94]

Die Wahrscheinlichkeit, dass der betreffende Arbeitnehmer einen expliziten Antrag auf Befreiung von der Entgeltumwandlung gegenüber seinem Arbeitgeber stellt, kann darüber hinaus drastisch reduziert werden, wenn der Gesetzgeber den Arbeitgeber dazu pflichtet, den teilnehmenden Arbeitnehmern einen Zuschuss für ihre bAV zu zahlen, den sie bei Opt-Out nicht erhalten würden. Dieser Zuschuss könnte an die Sozialabgaben-Ersparnis des Arbeitgebers gekoppelt werden.

Trotz der sehr guten Erfahrungen mit Opt-Out-Modellen zur bAV in anderen Staaten (z.B. Großbritannien und USA) hat sich der deutsche Gesetzgeber zur Kodifizierung einer gesetzlichen Opt-Out-Regelung bisher nicht durchringen können.

---

[93] Vgl. Schwintowski, Die Nahles-Rente von vornherein europarechtswidrig, 2015 S. 1ff.

[94] Vgl. 65. Deutscher Juristentag, NJW 2004, S. 3241 (3249).

2. Finanzierung der bAV nach lex lata

Das gegenwärtig geltende Betriebsrentengesetz kennt fünf in § 1 Abs. 1 Satz 2 und § 1b Abs. 2 bis 4 kodifizierte Durchführungswege und drei in § 1 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 Nr. 1 und 2 geregelte Zusagearten; darüber hinaus beinhaltet § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG eine Subsidiärhaftung des Arbeitgebers für den Fall, dass der externe Versorgungsträger die volle zugesagte Leistung bzw. Mindestleistung nicht erbringen kann.

Die Zusammenballung jener drei Bereiche (Durchführungswege, Zusagearten und Subsidiärhaftung) hat dazu geführt, dass die Finanzierung der bAV nach lex lata insbesondere durch Versicherungsverträge bzw. versicherungsförmige Kapitalanlagemodelle mit vergleichsweise geringen Renditen erfolgt.

Wird die bAV z.B. über eine Direktversicherung oder eine Pensionskasse abgewickelt, sind reine Fondslösungen außerhalb eines Versicherungsmantels schon konzeptionell gar nicht möglich. Reine fondsgebundene Direktversicherungen oder Pensionskassen ohne Garantieleistung findet man jedoch in der Praxis auch kaum vor, da der Arbeitgeber ihr Haftungspotenzial scheut; dies gilt sowohl bei (beitragsorientierten) Leistungszusagen als auch bei Beitragszusagen mit Mindestleistung. Somit werden als Direktversicherungen und Pensionskassen grundsätzlich nur Verträge mit Garantieleistung (mind. Bruttobeitragsgarantie) angeboten; versicherungsförmige Garantien kosten Geld und bewirken, daher Renditen, die sich kaum von klassischen Versicherungstarifen unterscheiden.

Rückgedeckte Unterstützungskassen dürfen nur Versicherungen als Rückdeckungsinstrument einsetzen und müssen sogar von Gesetzes wegen Garantieleistungen erbringen (§ 4d Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Satz 1 Buchst. c EStG und BMF-Schreiben[95] vom 13.5.1998 (IV B 2 - S 2144 c - 12/98), 11.12.1998 (IV C 2 - S 2144 c - 4/98) und 11.5.2000 (IV C 2 - S 2144c - 2/00), sodass echte kapitalmarktorientierte Rückdeckungsinstrumente für diesen Durchführungsweg bereits aus rechtlichem Blickwinkel ausscheiden.

Zwar darf ein Pensionsfonds gem. § 112 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 VAG die Höhe der Leistungen oder die Höhe der für diese Leistungen zu entrichtenden künftigen Beiträge nicht für alle vorgesehenen Leistungsfälle durch versicherungsförmige Garantien zu-

[95] Jene drei BMF-Schreiben sind nicht in der Positivliste des BMF-Schreibens vom 29.3.2007 (BStBl I, 2007, 369) enthalten und gelten daher als aufgehoben. Die Fachprüfung für betriebliche Altersversorgung hält jedoch nach eigener Auskunft die in jenen Schreiben geäußerte Rechtsauffassung noch immer für fachlich zutreffend und die Finanzämter rechtlich bindend. Daher wurden jene formal aufgehobenen Schreiben von der Fachprüfung auch weiterhin zitiert.

sagen, kapitalmarktorientierte Pensionsfondsverträge kommen jedoch in der Praxis i.d.R. nur bei Auslagerungen von Direkt- oder Unterstützungskassenzusagen vor, bei denen der Einmalbeitrag für den ausgelagerten past service im Falle eines versicherungsförmigen Pensionsfonds zu teuer wäre; der kapitalmarktorientierte Pensionsfondsvertrag beschränkt sich daher – gemessen am Gesamtvolumen der bAV in Deutschland – auf eine unbedeutende Anzahl von Verträgen.

Nicht versicherungsförmige Kapitalanlagemodelle, die kapitalmarktorientiert sind und ein vergleichsweise überdurchschnittliches Renditepotenzial aufweisen, lassen sich in der bAV somit ausschließlich bei pauschal dotierten Unterstützungskassen und Direktzusagen einsetzen, also Durchführungswegen, die für die Masse der Arbeitnehmer – insbesondere in KMU – heutzutage eher nicht zum Einsatz kommen.

Seit der Reform des Einkommensteuergesetzes 1992 ist die pauschal dotierte Unterstützungskasse eine verstümmelte Form der bAV, da der historische Gesetzgeber Steuertricksereien über Zuwendungen an nicht versicherungsförmig rückgedeckte, steuerfreie Unterstützungskassen mit Darlehensrückgewähr an das Trägerunternehmen bewusst eine Absage erteilen wollte. Seither darf der Arbeitgeber (grundsätzlich das Trägerunternehmen) der Unterstützungskasse in der Anwartschaftsphase gem. § 4d Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Satz 1 Buchst. b EStG max. achtmal jährlich ein Viertel – ergibt insgesamt das Doppelte – der ab Leistungsbeginn versprochenen jährlichen lebenslänglich laufenden Rentenleistungen steuerlich abzugsfähig zuwenden; bei Zusage einer einmaligen Kapitalleistung gelten gem. § 4d Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Satz 7 EStG 10% der Kapitalleistung als Jahresbetrag einer lebenslänglich laufenden Leistung. Bis zum Ende der Anwartschaftsphase darf das Trägerunternehmen der Unterstützungskasse daher nicht mehr als das Doppelte des Jahresbetrages der zugesagten lebenslänglich laufenden Leistung zuwenden. Will man jedoch zu Beginn der Leistungsphase ausreichend Kapital als Einmalbeitrag für eine Rentenversicherung mit sofort beginnender Leibrente zur Verfügung haben, erfordert dies bei einem Unisextarif und Rentenbeginn mit 67 mindestens das Zwanzigfache der zugesagten Rente als angespartes Kapital. Eine pauschal dotierte Unterstützungskasse ermöglicht somit zwar den Einsatz kapitalmarktorientierter Produkte – auch reiner, nicht im Versicherungskleid befindlicher Fonds –, ist aber in der Anwartschaftsphase mit einer ganz erheblichen gesetzlich erzwungenen Unterdeckung verbunden und eignet sich daher für den flächendeckenden Einsatz zur Belebung der bAV nicht, erst Recht nicht – wegen der permanenten Unterdeckung – für den Fall der Entgeltumwandlung; in der vorliegenden Studie wird sie daher überhaupt nicht betrachtet, sondern nur die kongruent rückgedeckte Unterstützungskasse.

Somit verbleibt als einziger ernst zu nehmender Durchführungsweg mit Kapitalmarktorientierung die Direktzusage, wo der Einsatz derartiger Anlageformen auch außerhalb eines Versicherungsmantels keine rechtlichen Probleme aufwirft. Dennoch ist auch hier der Nährboden für kapitalmarktorientierte Anlageprodukte schwierig. Dies hängt mit der Passivseite der Unternehmensbilanzen zusammen:

Seit der Reform des HGB durch das Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz (BilMoG) für Wirtschaftsjahre, die nach dem 31.12.2009 beginnen, dürfen bilanzierende Unternehmen aller Rechtsformen nicht mehr einfach die durch § 6a EStG absichtlich niedrig gehaltenen Pensionsrückstellungen der Steuerbilanz in die Handelsbilanz übernehmen, sondern müssen spezielle handelsbilanzielle Rückstellungen gem. § 253 Abs. 2 HGB bilden, die unter Verwendung eines monatlich von der Bundesbank festgelegten, marktorientierten Rechnungszinses zum jeweiligen Bilanzstichtag zu berechnen sind. Gem. Satz 1 jener Vorschrift handelt es sich dabei um einen „durchschnittlichen Marktzinssatz der vergangenen sieben Geschäftsjahre“, also einen über sieben Jahre hinweg geglätteten Wert. Bei Drucklegung der vorliegenden Studie betrug jener Abzinsungssatz für den Fall einer 15jährigen Restlaufzeit (diese pauschale Zeitdauer darf gem. § 253 Abs. 2 Satz 2 HGB zur Berechnung der Pensionsrückstellungen für sämtliche Anwärter und Empfänger laufender Leistungen angesetzt werden) 3,89%; ein Jahr zuvor lag der Zinssatz noch bei 4,53%. Und der Abwärtstrend geht nicht nur weiter, sondern hat sich beschleunigt. Reduziert sich der Rechnungszins um 0,5%-Punkte, so führt dies bei einem gut durchmischten Bestand in der Handelsbilanz zu einer um rd. 5% höheren Rückstellung für Anwärter und um ca. 10% für Empfänger laufender Leistungen. Selbst wenn die Zinsen wieder steigen werden, bewirkt die Sieben-Jahres-Glättung bei moderatem und nicht explosionsartigem Anstieg zunächst noch ein weiteres Absinken, bis es wieder zu einer langsamen Zunahme kommen kann. Die momentanen Überlegungen der Bundesregierung, den Sieben-Jahres-Zeitraum zu verlängern[96], löst das Problem nicht, sondern verschiebt

[96] Im Bereich des Handelsrechts hat der Deutsche Bundestag am 18.6.2015 beschlossen, die Bundesregierung aufzufordern, kurzfristig zu prüfen, ob die bei der Verabschiedung des BilMoG zugrunde gelegten Annahmen im Hinblick auf die Dauer des Bezugszeitraums für den Diskontierungszinssatz gemäß § 253 Absatz 2 Satz 1 HGB (sieben Jahre) angepasst werden müssen, und dem Bundestag gegebenenfalls eine angemessene Neuregelung des § 253 Absatz 2 HGB vorzuschlagen; die Bundesregierung will dieser Aufforderung Nachkommen; im Rahmen der Prüfung sind insbesondere die Auswirkungen des aktuellen Zinsumfelds und die Belastungen für die Unternehmen sowie die Auswirkungen möglicher Änderungen auf die Funktion des Jahresabschlusses, ein möglichst zutreffendes Bild von der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des jeweiligen Unternehmens zu vermitteln, abzuwägen (vgl. BT-Drucks. 18/5959 vom 9.9.2015, S. 3 Nr. 7). Der Bundesrat hat am 25.9.2015 nachgelegt und gegenüber der Bundesregierung u.a. angeregt, die Diskrepanz des handels- und steuerbilanziellen Rechnungszinses zu überdenken (vgl. BR-Drucks. 346/ 1/15).

es lediglich zeitlich. Bezieht man noch das steuerbilanzielle Mindestalter für die Rückstellungsbildung von 27 (§ 6a Abs. 2 Nr. 1 EStG; künftig: 23[97]) und die Tatsache ein, dass § 253 Abs. 1 Satz 2 HGB die Abbildung künftiger Gehalts- und Rententrends in der handelsbilanziellen Rückstellung fordert,[98] während § 6a EStG sie für die Steuerbilanz verbietet, kommt man auf einen gesetzlich bewirkten Anstieg der gegenwärtig gebildeten handelsbilanziellen Rückstellungen im Vergleich zum Niveau vor Inkrafttreten des BilMoG von über 50%.

Noch weit dramatischer ist die aktuelle Wirkung auf die Konzernbilanzen nach IFRS, wo mit einem streng stichtagsbezogenen, nicht über mehrere Jahre geglätteten Abzinsungssatz zu rechnen ist: Nach einer Studie von Towers Watson sind die Pensionsrückstellungen der 30 Dax-Konzerne Ende 2014 innerhalb eines Jahres von 300 Mrd. € auf insgesamt 391,7 Mrd. € explodiert. Einen solch dramatischen Anstieg von über 30% in einem einzigen Jahr hat es bis dato noch nicht gegeben. Grund dafür ist die Halbierung des relevanten Rechnungszinses für einen gemischten Bestand von Rentnern und Anwärtern in diesem Zeitraum von 3,38% auf 1,58%[99].

Hohe Rückstellungen trüben das Bild der Handels- und Konzernbilanz, da sie im Gegensatz zu ausgelagerter bAV nicht nur über die GuV das Eigenkapital reduzieren, sondern gleichzeitig – aufgrund der Rückstellungsbildung – keine Bilanzverkürzung herbeiführen. Wichtige Bilanzkennziffern, wie z.B. die vertikale Eigenkapitalquote, leiden darunter; es kann zu einer Verschlechterung der Bonität und damit zu verteuerten Kapitalkosten, Finanzierungsproblemen und – in Ausnahmefällen – sogar Insolvenzen kommen.

Paradox ist gleichzeitig, dass dort, wo man sich wegen der Steuerersparnisse hohe Rückstellungen wünschen würde, nämlich in der Steuerbilanz, diese aufgrund des bereits erwähnten § 6a Abs. 3 Satz 3 EStG künstlich niedrig gehalten werden[100].

Allerdings hat der Gesetzgeber mit dem BilMoG ein Gebot zur Saldierung von insolvenzgesichertem (z.B. durch ein CTA) Planvermögen (auch Zweckvermögen genannt) nach dem IFRS-Vorbild (IAS 19.131 f.) in § 246 Abs. 2 Satz 2HGB eingeführt.

---

[97] Der Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie (BT-Drucks. 18/6283 v. 8.10.2015, 8) soll das Mindestalter in § 6a Abs. 2 Nr. 1 und Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 Satz 6 von bisher 27 auf künftig 23 für Pensionsleistungen, die erstmals nach dem 31.12.2017 zugesagt werden, senken.

[98] Vgl. IDW RS HFA 30 vom 10.6.2011, Rn. 51 ff.

[99] Vgl. FAZ vom 25.2.2015.

[100][100] Derzeit prüft die Bundesregierung, ob das aktuelle Niedrigzinsumfeld eine Anpassung des bilanzsteuerlichen Abzinsungssatzes nach § 6a Absatz 3 Satz 3 EStG erfordert (vgl. BT-Drucks. 18/5959 vom 9.9.2015, S. 4 Nr. 7).

Eine derartige Saldierung von Zweckvermögen und Pensionsrückstellung führt zu der erwähnten und erwünschten Bilanzverkürzung insoweit, wie Planvermögen vorhanden ist, max. in Höhe der Rückstellung. Eine ausgelagerte bAV und eine Direktzusage mit gleichen Leistungen und Volumina unterscheiden sich daher in ihren Konsequenzen für die Handels- bzw. IFRS-Bilanz nicht, wenn die Direktzusage mit insolvenzgesichertem Planvermögen rückgedeckt ist, dessen Zeitwert (§ 253 Abs. 1 Satz 4 HGB) am Bilanzstichtag mit dem Rückstellungsbetrag identisch ist.

Selbst wenn der Zeitwert des Planvermögens bisher den Rückstellungsbetrag erreicht hat oder ihn übersteigt, können spätere Wertverluste ein teilweises Wiederaufleben der Pensionsrückstellungen bewirken.

Im Gegensatz zu den i.d.R. teuren versicherungsförmigen Rückdeckungsinstrumenten ist mit kapitalmarktorientiertem Planvermögen das Risiko eines Wiederauflebens der ungeliebten Pensionsrückstellung in Handels- und IFRS-Bilanz verbunden. Dies ist aus unserer Sicht der Grund dafür, dass sich gerade KMU beim Einsatz von kapitalmarktorientiertem Planvermögen im Rahmen von Direktzusagen stark zurückhalten, obwohl dieses bei ausgeprägten Aktienanteilen aufgrund positiver, von § 8b KStG bei späterer Veräußerung ausgehender Steuerwirkungen, den klassischen Rückdeckungsinstrumenten meist deutlich überlegen sind (vgl. Kapitel 1.3.4.2.2.1.).

Das gegenwärtige Niedrigzinsniveau hat somit bei Direktzusagen gleich auf zwei Ebenen zu Problemen geführt: Auf der Kapitalanlagenseite bewirkte es eine deutliche Verteuerung versicherungsförmiger Verträge, deren Beitragslast viele Unternehmen nicht tragen können; kapitalmarktorientierte Modelle kristallisieren sich immer mehr als einzige Alternative bzw. Ergänzung dazu heraus. Gleichzeitig aber blähen die niedrigen Zinsen den Wert der Pensionsverpflichtungen auf der Passivseite der Handels- und IFRS-Bilanz extrem auf; der wünschenswerte Einsatz kapitalmarktorientierten Planvermögens wird dadurch deutlich erschwert, da mit ihnen ein höheres Risiko des Wiederauflebens bis dato saldierter Pensionsrückstellungen verbunden ist. Ein Blick auf die DAX-30-Konzerne verdeutlicht das Problem[101]: Ende 2013 waren 65% ihrer Pensionsverpflichtungen rückgedeckt. Im Verlauf eines Jahres sank diese Quote auf 55%, ein einmaliger Rekordrückgang trotz der hervorragenden Durchschnittsrendite des Planvermögens jener Unternehmen im betreffenden Jahr von über 7%.

[101] Vgl. FAZ vom25.2.2015.

3. Fazit

In Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen sind Opt-Out-Regelungen zur Entgeltumwandlung in bAV bereits heute rechtlich zulässig, werden jedoch kaum praktiziert. Die vorliegende Studie geht daher in Kapitel I. von einer gegenwärtig Opt-out-freien bAV aus.

Ein gesetzliches Opt-Out für bAV ist allerdings wünschenswert, um eine solche Regelung flächendeckend – auch für nicht kollektivarbeitsrechtlich gebundene Arbeitnehmer – einzuführen und dabei auch bereits bestehende Arbeitsverträge zu erreichen, die durch individualrechtliche Vereinbarung nicht in Opt-Out integriert werden könnten. Die Studie geht auf eine derartige Reform in Kapitel II.1. ein.

Die gegenwärtig bestehende bAV bewerkstelligt die Finanzierung der künftigen Leistungen nach lex lata insbesondere durch Versicherungsverträge bzw. versicherungsförmige Kapitalanlagemodelle mit vergleichsweise geringen Renditen; davon geht die vorliegenden Studie in Kapitel I. aus.

Rückgedeckte Unterstützungskassen lassen andere Anlageformen als Versicherungen mit Garantieleistung schon rechtlich nicht zu. Die versicherungsförmigen Durchführungswege und die pauschaldotierte Unterstützungskasse verhindern kapitalmarktorientierte Produkte (bei Direktversicherungen und Pensionskassen im Versicherungsmantel) zwar nicht rechtlich, die Subsidiärhaftung des Arbeitgebers bewirkt jedoch, dass garantielose Verträge die absolute Ausnahme sind; die pauschaldotierte Unterstützungskasse eignet sich darüber hinaus aufgrund ihrer gesetzlich erzwungenen Unterfinanzierung in der Anwartschaftszeit nicht für den flächendeckenden Einsatz der bAV, erst Recht nicht bei Entgeltumwandlung.

Zwar könnten kapitalmarktorientierte Rückdeckungsmodelle bei Direktzusagen intensiven Einsatz finden und das Problem der durch die Niedrigzinsen mittlerweile stark verteuerten versicherungsförmigen Rückdeckung – mit erheblicher steuerlicher Bevorteilung – lösen, ihr Risiko von Wertschwankungen und damit zeitweise -verlusten führt jedoch bei Unternehmen zu der Angst, Pensionsrückstellungen, deren negative Handels- und IFRS-Bilanzwirkung durch das Saldierungsgebot entschärft bzw. reduziert war, könnten wieder aufleben.

Im späteren Verlauf des Gutachtens wird nach Wegen gesucht, den Einsatz kapitalmarktorientierter Anlageformen in der bAV rechtlich zulässiger und wirtschaftlich attraktiver zu gestalten, sodass Unternehmen das für sie voraussichtlich optimale Konzept problemlos nach ihren risikoäquivalenten Vorstellungen auswählen können.

II. Quantitative Analyse bestehender bAV und Erarbeitung des Reformbedarfs

Die Untersuchung unterscheidet nicht zwischen den Finanzierungsformen der bAV (arbeitgeber- bzw. arbeitnehmerfinanziert), sondern bezieht sich ausschließlich auf die Entgeltumwandlung; dies hat drei Gründe:

Zum einen stellt die vorliegende Studie den Versorgungsgedanken in den Vordergrund, wobei sie unter Versorgung den Prozess des Vermögensaufbaus versteht, um den sich die betreffende Person – regelmäßig ein Arbeitnehmer – selbst kümmert (vgl. Kapitel A.II.).

Zum zweiten wird auch die arbeitgeberfinanzierte bAV letztlich vom Arbeitnehmer getragen, wenn der Arbeitgeber sie nicht einfach – dies ist ein seltener Ausnahmefall – als ein Geschenk gewährt, sondern als besondere Form der Entlohnung. Egal, ob aufgrund tarifvertraglicher Basis oder weil der Arbeitgeber sie als freiwillige Sozialleistung ansieht: Zusätzlich zum bisherigen Lohn gewährte bAV ist Teil der Gesamtvergütung des jeweiligen Arbeitnehmers und diese Gesamtvergütung wird im Rahmen des Gesamtbudgets an Personalkosten kalkuliert, welches aus Sicht des Arbeitgebers für ihn dauerhaft zumutbar ist. Letztlich ist damit eine neue arbeitgeberfinanzierte bAV nichts anderes als eine Lohnerhöhung, deren Entgelt in bAV umgewandelt wird.

Schließlich kann die vorliegende Studie die bAV nur dann betriebs- und volkswirtschaftlich bewerten, wenn sie sie an einer Alternative beurteilt, nämlich der privaten Altersvorsorge. Für die Entgeltumwandlung ergibt sich dies automatisch, denn würde der Arbeitnehmer einen Teil seines Bruttogehaltes nicht in die bAV stecken, bliebe ihm nur die Investition eines Teils des verfügbaren Lohnes im Privatbereich. Erhält der Arbeitnehmer eine arbeitgeberfinanzierte bAV, muss dasselbe gelten, denn die Alternative wäre eine entsprechende Lohnerhöhung mit Investition der verfügbaren Einkommenssteigerung in eine Privatvorsorge gewesen.

Wenn man daher die bAV in vorliegender Studie immer als Entgeltumwandlung betrachtet und zwar auch dann, wenn sie arbeitgeberfinanziert ist, ergeben sich allerdings Fragen:

- Wie geht man mit Arbeitgeberzuschüssen bei tatsächlicher Entgeltumwandlung um? Die Antwort ist simpel: Da der Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung in praxi nur gewährt wird, wenn der Arbeitnehmer die Entgeltumwandlung in die bAV auch tatsächlich realisiert, würde er beim privaten Pendant nicht gezahlt. Dadurch wird der Arbeitgeberzuschuss in der Studie als eine echte Zusatzleistung

behandelt, die – im Vergleich zur privaten Alternative – die Vorteilhaftigkeit der bAV vollständig erhöht.

- Spielt es eine Rolle, dass sich die Unverfallbarkeitsfristen gem. § 1b BetrAVG danach unterscheiden, ob die bAV arbeitgeberfinanziert ist oder per Entgeltumwandlung und dass die unverfallbaren Anwartschaften der Höhe nach bei Entgeltumwandlung in § 2 Abs. 5a BetrAVG geregelt sind, während sie bei arbeitgeberfinanzierter bAV – je nach Zusageart – gem. § 2 Abs. 1 bis 3 und 5a BetrAVG u.U. anders ausfallen? Für die Studie spielt es keine Rolle, da diese davon ausgeht, dass das jeweils bestehende Arbeitsverhältnis nicht vor Eintritt des Versorgungsfalles beendet wird.
- Wie berücksichtigt man die Unterschiede in der Belastung mit PSV-Beiträgen, welche bei arbeitgeberfinanzierter bAV gem. § 7 Abs. 2 Satz 1 BetrAVG erst ab Vollendung der gesetzlichen Unverfallbarkeitsfrist und bei echter Entgeltumwandlung bereits ab Beginn der bAV entstehen? In der Studie wird diesbezüglich nicht differenziert, da die PSV-Beiträge im Falle der Durchführungswege Direktzusage, Unterstützungskasse und Pensionsfonds bereits ab Beginn der bAV in die Berechnungen einbezogen werden, auch, wenn es sich tatsächlich um Arbeitgeberfinanzierung handelt. Dies ist juristisch falsch, wird jedoch toleriert, da die Wirkungen der PSV-Beiträge in jenen fünf Jahren[102] (§ 1b Abs. 1 Satz 1 BetrAVG) vergleichsweise gering sind.
- Wie integriert man die Tatsache in der Studie, dass arbeitgeberfinanzierte Direktzusagen und Zusagen aus Unterstützungskassen in der Anwartschaftsphase keine Höchstgrenze bzgl. der Sozialabgabenbefreiung kennen, während für beide Durchführungswege bei Entgeltumwandlung ein entsprechendes Maximum von 4% der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung kodifiziert ist (§ 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV)? Tatsächlich ergeben sich durch diese Regelung Unterschiede hinsichtlich der Sozialabgabenbefreiung zwischen beiden Finanzierungsformen. In praxi wirken sie sich jedoch regelmäßig nicht aus, da Direktzusagen und Zusagen aus Unterstützungskassen heutzutage kaum noch für die Masse der Arbeitnehmer vereinbart werden – hier verwendet man grundsätzlich versicherungsförmige Durchführungswege –, sondern aufgrund ihres, die Höchstgrenze von § 3 Nr. 63 EStG meist übersteigenden Bedarfs, für Führungskräfte und diese regelmäßig mehr verdienen als die Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung. Dieser (Normal-)Fall wird in der vorliegen-

[102] Aufgrund der Altersgrenze 25 kann der Zeitraum auch länger sein. Die EU-Mobilitätsrichtlinie (Richtlinie 2014/50/EU) verringert den Mindestzeitraum ab 1.1.2018 auf drei und die Altersgrenze auf 21 Jahre.

den Studie unterstellt, sodass auch von Seiten der Sozialversicherung nicht zwischen arbeitgeberfinanzierter bAV und Entgeltumwandlung unterschieden werden muss.

- Wie berücksichtigt man die Sonderberechnung steuerlicher Pensionsrückstellungen bei Direktzusagen gegen Entgeltumwandlung? Hintergrund ist, dass die steuerliche Pensionsrückstellung bei Entgeltumwandlung höher ausfallen kann als bei arbeitgeberfinanzierter Direktzusage, da § 6a Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 Satz 1 Halbs. 2 EStG nur bei Entgeltumwandlung einen Mindest-Teilwert kodifiziert, der bei Übersteigen des normalen (arbeitgeberfinanzierten) Teilwertes als Rückstellung anzusetzen ist. Auch hier kann es also – allerdings nur auf Seiten des Arbeitgebers – zu einem Unterschied der Ergebnisse kommen, je nachdem, ob arbeitgeberfinanziert oder per Entgeltumwandlung. Für die Studie spielt diese Unterscheidung allerdings ebenfalls keine Rolle, da ein Auseinanderfallen beider Werte in praxi eher selten ist[103] und die Differenz zwischen beiden Werten, sollte sie denn tatsächlich eintreten, erstens meist gering ist und sich zweitens bis zum Ende der Anwartschaftsphase komplett verflüchtigt; mit ihr sind daher lediglich steuerliche Stundungswirkungen[104] verbunden.
- Ist es von Bedeutung, dass § 16 Abs. 5 BetrAVG bzgl. der Anpassung laufender Leistungen aus der bAV zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerfinanzierung unterscheidet? Für die vorliegende Studie spielt diese Unterscheidung keine Rolle. Jener Abs. 5 schränkt das Anwendungsspektrum der Anpassungsvorschrift bei Entgeltumwandlung auf die Fälle des Abs. 3 Nr. 1 und 2 ein und eliminiert damit die sog. Anpassungsprüfungspflicht innerhalb des Drei-Jahres-Zeitraums. Da die Studie für Direktzusagen und Unterstützungskassen aufgrund der besseren Planbarkeit ohnehin von der 1%-Dynamik des Abs. 3 Nr. 1 und bei Direktversicherungen und Pensionskassen von der Überschussverwendung gem. Abs. 3 Nr. 2 ausgeht, ergeben sich daraus keine Unterschiede nach den Finanzierungsarten.

Wie bereits in Kapitel A.II. beschrieben, werden sämtliche fünf Durchführungswege der bAV untersucht, mit Ausnahme von zwei Unterarten, die für die Analyse keine Bedeutung haben. Diese sind:

- Die pauschaldotierte Unterstützungskasse, da sie sich für eine Entgeltumwandlung überhaupt nicht eignet; dies hängt damit zusammen, dass § 4d Abs. 1 Satz 1

[103] Vgl. Dommermuth in: HHR, § 6a, Rn. 103, Beispiele 1 bis 3.

[104][104] Unter der Annahme, dass der relevante kombinierte Steuersatz für alle Unternehmenssteuern (Gewerbe- und Körperschaftsteuer sowie SolZ) sich im Zeitablauf zwischen erstmaligem Auftreten der Differenz und deren Verflüchtigung bis zum Rentenbeginn nicht ändert.

Nr. 1 Satz 1 Buchst. b EStG im Rahmen der „Reservepolster-Finanzierung“ eine ganz erhebliche Unterdotierung der pauschal dotierten Unterstützungskasse bewirkt. Das Volumen des nach jener Vorschrift zulässigen periodischen Gehaltsverzichts ist daher im Verhältnis zur zugesagten Leistung wesentlich zu niedrig. Würde man jedoch auf mehr Gehalt verzichten, als nach § 4d EStG zulässig, könnte der Arbeitgeber den übersteigenden Betrag nicht als Betriebsausgabe steuermindernd absetzen. Zwar wäre eine interne Verwendung im Unternehmen möglich, eine Besicherung jenes übersteigenden Betrages zu Gunsten des betroffenen Arbeitnehmers würde sich jedoch schwierig gestalten.

- Direktversicherungen und kapitalgedeckte Pensionskassenverträge, deren Beiträge gem. § 40b EStG pauschal versteuert werden. Sie bleiben bei der Betrachtung außen vor, da eine derartige Pauschalversteuerung für Neuverträge, deren arbeitsrechtliche Zusage nach 2004 eingerichtet wurde, nicht mehr zulässig und eine Integration eines derartigen Unter-Durchführungsweges in den späteren Reformteil daher rechtlich nicht möglich ist.

Im Falle der Unterstützungskasse wird daher ausschließlich die kongruent rückgedeckte Variante untersucht.

Die nachfolgende Betrachtung analysiert Lasten und Nutzen der bAV zunächst aus Sicht des Arbeitgebers und anschließend aus der Arbeitnehmer-Perspektive. Dort, wo es Sinn macht, wird eine Einteilung in Gruppen vorgenommen, welche nach Familienstand, Einkommensklassen etc. getrennt sind. Ziel der Betrachtung ist es herauszufinden, ob die bAV im Vergleich zu privaten Alternativen tatsächlich besser abschneidet oder ob sich der ganze Aufwand, eine Altersvorsorge jenseits der gesetzlichen Rente über Unternehmen zu organisieren (z.B. Verwaltung, Pensionsgutachten, Kosten teurer Beratung, Konsequenzen bei Arbeitsplatzwechsel etc.) letztlich gar nicht lohnt.

Zunächst also die Analyse aus Arbeitgebersicht. Hierbei wird systematisch nach folgenden Rechtsgebieten differenziert, aus denen diese Wirkungen stammen:

- Arbeitsrecht
- Handelsrecht
- Steuerrecht
- Sozialversicherungsrecht.

1. Konsequenzen der bAV für den Arbeitgeber in Anwartschafts- und Leistungsphase

1.1 Konsequenzen aus dem Bereich des Arbeitsrechts in Anwartschafts- und Leistungsphase

Im Bereich des Arbeitsrechts kann man zwischen „gut quantifizierbaren Belastungen" des Arbeitgebers, welche sich relativ leicht in Geldeinheiten berechnen lassen, und „schwer quantifizierbaren Belastungen", welche man vorausschauend nur sehr schwer in Euro ausdrücken, sondern lediglich qualifizieren und eventuell mit Punkten bewerten kann, unterscheiden.

„Gut quantifizierbare Belastungen" in diesem Sinne sind:

- Verwaltungskosten,
- PSV-Beiträge und
- Anpassungen laufender Leistungen gem. § 16 BetrAVG.

Als „schwer quantifizierbare Belastungen" lassen sich aufführen:

- Haftung des Arbeitgebers,
- Wirkungen bei vorzeitigem Ausscheiden mit unverfallbarer Anwartschaft[105],
- Übertragungen der bAV auf einen anderen Arbeitgeber i.S.v. § 4 Abs. 2 BetrAVG und
- Sonderkosten des Arbeitgebers, z.B. i.Z.m. Abfindungen..

Das Kapitel 1.1. in dem wir uns befinden, geht ausschließlich auf die „gut quantifizierbaren Belastungen" ein. In Bezug auf die „schwer quantifizierbaren Belastungen" wird unterstellt, dass sie sich – wider besseres Wissen – mit den ebenfalls nur „schwer quantifizierbaren Erträgen", die die bAV für den Arbeitgeber mit sich bringt (besseres Betriebsklima, Bindung qualifizierter Arbeitnehmer an das Unterneh-

[105] Im Gegensatz zu Direktversicherungen und Pensionskassen, die im Rahmen der sog. „versicherungsvertraglichen Lösung" bei Erfüllung der Voraussetzungen des § 2 Abs. 2 bzw. 3 BetrAVG vom scheidenden Arbeitnehmer einfach mitgenommen werden können, verbleiben die übrigen Durchführungswege der bAV grundsätzlich beim ehemaligen Arbeitgeber und verursachen dort weiterhin Verwaltungskosten, obwohl der Arbeitnehmer für jenes Unternehmen nicht mehr aktiv ist

men[106], Motivation etc.) exakt neutralisieren, die Gesamtwirkung also genau Null ergibt.

1.1.1 Verwaltungskosten beim Arbeitgeber

1.1.1.1 Einführende Darstellung

Verwaltungskosten sind keine typischen Belastungen, die sich aus dem Betriebsrentengesetz ergeben. Dass sie in dieser Studie dennoch dem vorliegenden Kapitel 2.1.1.1. und damit den Konsequenzen aus dem Bereich des Arbeitsrechts zugeordnet werden, hängt damit zusammen, dass das Betriebsrentengesetz als Teilgebiet des Arbeitsrechts sämtliche Durchführungswege der bAV dem Unternehmen und damit der Betriebssphäre zuordnet. In Bezug auf Direktzusagen erscheint dies logisch und ergibt sich ganz automatisch. Bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen hingegen, wo die Kombination aus Betriebsrentengesetz und Versicherungsvertragsgesetz de lege lata dazu führt, dass der Arbeitgeber Versicherungsnehmer bzw. Trägerunternehmen sein muss, damit eine bAV vorliegt, wäre es de lege ferenda auch denkbar, dass der Arbeitnehmer Versicherungsnehmer ist und daher bei einem Arbeitgeberwechsel eine Portabilität i.S.v. § 4 Abs. 3 BetrAVG gar nicht erforderlich ist. Solange jedoch das gegenwärtige lex lata gilt, macht es daher Sinn, Verwaltungskosten im Rahmen des vorliegenden Kapitels abzuhandeln.

Verwaltungskosten der bAV für einen einzelnen Arbeitgeber zu quantifizieren ist nicht einfach, was offenbar ein Widerspruch zur Kapiteleinführung unter 1.1. zu sein scheint, da es sich bei den Verwaltungskosten ja annahmegemäß um „gut quantifizierbare Belastungen“ handelt. In der Tat ist es, abgesehen von typischen ausgelagerten Verwaltungsleistungen, wie den leicht identifizierbaren Kosten des Pensionsgutachtens, nicht leicht, die durchschnittlichen Verwaltungskosten eines Arbeitgebers für die bAV zu messen. Nicht nur unterscheiden sie sich erheblich im Rahmen der einzelnen Durchführungswege; auch bei der Analyse desselben Durchführungsweges ergeben sich von Arbeitgeber zu Arbeitgeber ganz erhebliche Unterschiede bei den Kosten der Verwaltung, je nachdem, ob speziell dafür ausgebildetes Personal diese Verwaltung ausübt oder nicht. Schon die Messung jener Kosten innerhalb einer Personalabteilung, die neben der bAV noch sehr viele andere Aufgaben hat, stößt an ihre Grenzen.

---

[106] Gelingt es z.B., Mitarbeiter an das Unternehmen mittels bAV länger oder sogar dauerhaft zu binden, hat dies durchaus pekuniär messbare Wirkungen, in eine Prognose lassen sich diese jedoch nur sehr schwer integrieren. So stärkt diese Bindung nicht nur das vorhandene Humankapital, sondern vermeidet auch Kosten, wie sie typischerweise durch Einsatz eines Head-Hunters entstehen.

Es macht daher Sinn und wird von der vorliegenden Studie auch so praktiziert, als derartige Verwaltungskosten jene Aufwendungen anzusetzen, die typischerweise von externen Dienstleistern für jene Aufgaben in Rechnung gestellt werden. Immer mehr Unternehmen gehen in praxi tatsächlich auch dazu über, ihre bAV extern verwalten zu lassen; 90% der Unternehmen, die Towers Watson in der Studie „Administration der betrieblichen Altersversorgung 2013“ zu diesem Thema befragte, sind mit jener Auslagerung der Verwaltung auch zufrieden bzw. sogar sehr zufrieden.

Da es mittlerweile sehr viele Wettbewerber auf diesem Markt gibt, die jeweils professionelle Methoden bei der Verwaltung anwenden, dürften die von jenen Dienstleistern in Rechnung gestellten Honorare (externe Verwaltungskosten) selten von den tatsächlichen internen Verwaltungskosten des betreffenden Arbeitgebers unterschritten werden. Somit eignen sie sich u.E. gut für die nachfolgende Quantifizierung.

Bevor die Quantifizierung jener (externen) Verwaltungskosten vorgenommen wird, soll zunächst definiert werden, um welche Art von Verwaltungskosten es sich insbesondere handelt (einmalige unvorhersehbare Kosten, z.B. für Gerichtsprozesse oder Berechnungen i.Z.m. einem Versorgungsausgleich, bleiben außen vor). Dabei muss nach den Durchführungswegen unterscheiden werden; PSV-Beiträge sind in nachfolgender Aufstellung nicht enthalten, da sie in Kapitel 1.1.2. gesondert behandelt werden:

- Direktzusage:
    - Kosten der Pensionsgutachten für Handels- und Steuerbilanz und ggf. für die Konzernbilanz nach IFRS oder zusätzlich nach US-GAAP,
    - Kosten der Lohn- und Finanzbuchhaltung und der Bilanzerstellung,
    - Kosten der Korrespondenz mit den Anwärtern bzw. Empfängern laufender Leistungen,
    - Kosten, die bei der Identifizierung von Hinterbliebenen nach dem Tod des ehemaligen Arbeitnehmers entstehen,
    - Kosten für die Lohnsteuerberechnung auf Basis von Versorgungsbezügen und deren Abführung an das zuständige Finanzamt,
    - Kosten für Steuer-, Unternehmens- und Anlageberatung.
- Unterstützungskasse:
    - Kosten für die Verwaltung der Unterstützungskasse (ähnlich den Kosten bei einer Direktzusage, zusätzlich Korrespondenz und Abstimmung mit dem Trägerunternehmen),

- Kosten für versicherungsmathematische Gutachten zum Ausweis des sog. „Lastwerts“, das steuerliche Gutachten zum tatsächlichen und zulässigen Kassenvermögen, zur Höchstgrenzenbestimmung gemäß KStDV als soziale Einrichtung.

- Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds
  - Kosten für die Korrespondenz mit den Versorgungsträgern und den Anwärtern.

1.1.1.2 Höhe der in die Berechnungen integrierten Verwaltungskosten

Externe Dienstleister bündeln all jene Aufwendungen. Die preisliche Bandbreite pro Anwärter bzw. Leistungsempfänger ist sehr groß. Sie reicht z.B. von 30 € p.a. (subventionierter Preis eines großen Versicherers, bei dem man dazu allerdings eine Rückdeckungsversicherung abschließen muss) bis 100 € p.a. für einen Leistungsempfänger im Falle einer Direktzusage. Meist wird eine extra Vergütung für die Pensionsgutachtenerstellung verlangt, mitunter auch nicht. Die Kosten der Verwaltung für einen Anwärter sind i.d.R. deutlich darunter.

Allerdings nehmen die Anbieter zu, die bei ihrer Preisgestaltung nicht mehr nach Anwärtern und Rentnern differenzieren.

Aus der Fülle von Preisen, die wir am aktuellen Markt gefunden haben, greifen wir folgende Beträge heraus und verwenden sie für die Berechnungen in vorliegender Studie (DV = Direktversicherung, PK = Pensionskasse, PF = Pensionsfonds, UK = Unterstützungskasse, DZ = Direktzusage):

Verwaltungskosten	DV	PK	PF	UK	DZ
Anwärter und Rentnerverwaltung p.a.	50,00 €	50,00 €	50,00 €	50,00 €	50,00 €
Pensionsgutachten p.a.				24,19 €	24,19 €
Buchhaltung p.a. Leistungsphase				50,00 €	50,00 €

Tabelle 18: Jährliche VK des Arbeitgebers nach Durchführungswegen der bAV

Für die reine Verwaltung von Anwärtern und Rentnern kristallisieren sich 50 € pro Person und pro Jahr als Normalpreis am Mark heraus; darin ist jedoch die Vergütung für das versicherungsmathematische Gutachten bei Unterstützungskassen und Direktzusagen nicht enthalten. In vorliegender Studie wurde der Preis mit 24,19 € angesetzt, was im Durchschnitt der bedeutenden aktuarischen Anbieter am Markt pro Anwärter bzw. Rentner verlangt wird, wenn das Gutachten 250 Personen des betreffenden Unternehmens umfasst. Darin sind die Kosten für das steuer- und das han-

delsbilanzielle Gutachten enthalten. Je weniger Personen von dem Aktuar gerechnet werden, desto höher ist der Preis pro Person. Wäre z.B. nur 1 Anwärter zu rechnen, ergäbe sich ein (Basis-)Preis (BP) von 255 € (für das steuerbilanzielle Gutachten) plus 50% davon für das (handelsbilanzielle Gutachten), insgesamt also 382,50 €. Da sich der Preis pro Person (P) bei einigen der bedeutenden Anbieter aus $BP \bullet 1{,}5 \bullet \frac{\sqrt{P}}{P}$ ergibt, errechnet sich bei BP = 255 € und P = 250 Personen ein Preis von 24,19 € pro Person. Hier ist im praktischen Einzelfall allerdings zu differenzieren, da etliche Versicherer keine Gutachtenhonorare in Rechnung stellen, wenn der Arbeitgeber die Rückdeckungsversicherung bei ihnen abschließt. Immer mehr Gesellschaften hingegen gehen zu einer Fakturierung über, zumindest ab einem vorher festlegten Zeitpunkt. Die vorliegende Studie geht von voller Fakturierung aus, um in Bezug auf die Art der Rückdeckung flexibel zu sein.

Da für die Lohnbuchhaltung in der Leistungsphase bei Unterstützungskassen und Direktzusagen im Schnitt 50 € pro Leistungsempfänger inkl. der Lohnsteuerberechnung und -abführung üblich sind, werden diese bei jenen beiden Durchführungswegen zusätzlich angesetzt.

Bei all jenen Aufwendungen handelt es sich daher um Stückkosten, die von der Höhe der Zusage unabhängig sind. Da unterstellt wird, dass das Unternehmen vorsteuerabzugsberechtigt ist (vgl. nachfolgendes Kapitel 1.1.1.3.), sind die effektiven Wirkungen der Verwaltungskosten nicht noch um den Umsatzsteuersatz zu erhöhen.

1.1.1.3 Einbeziehung der Steuer

Kapitel1.3 berechnet die Steuerwirkungen der bAV auf Seiten des Arbeitgebers für die Wirkungen aus der bAV selbst, d.h. aus den Beiträgen an versicherungsförmige Durchführungswege, Zuwendungen an Unterstützungskassen und Pensionsrückstellungs- und Aktivwertänderungen sowie Beiträgen an Rückdeckungsinstrumente bei Direktzusagen.

Mit Verwaltungskosten, PSV-Beiträgen etc. sind jedoch ebenfalls Steuerwirkungen verbunden, die jenes Kapitel nicht berücksichtigt, da es zweckmäßiger ist, sie bei den hier betrachteten Aufwendungen gleich mit anzusetzen. So sind die Verwaltungskosten (VK) des Unternehmens i.d.R. betrieblich veranlasst und daher Betriebsausgaben i.S.v. § 4 Abs. 4 EStG. Sie mindern den steuerlichen Gewinn. Dadurch verringern sich die Ertragsteuern (Steuersatz = s) um VK ● s.

Da in vorliegender Studie, unabhängig von der Rechtsform und der Einkommenshöhe ein einheitlicher Ertragsteuersatz (für Einkommen- bzw. Körperschaftsteuer, SolZ und Kirchensteuer) in Höhe von 47,5% angesetzt wird (vgl. Kapitel 1.3.3.1.), ist mit Verwaltungskosten in Höhe von z.B. 100 € eine Effektivbelastung (Vermögensminderung) nach Steuern in Höhe von 52,50 € verbunden. Anders ausgedrückt: Ohne die bAV mit ihren spezifischen Verwaltungskosten betrüge das Eigenkapitel des Unternehmens am betrachteten Bilanzstichtag 52,50 € mehr.

Da die Verwaltungskosten bei umsatzsteuerpflichtigen Arbeitgebern zum Vorsteuerabzug berechtigen, soweit sie gegenüber externen Dienstleistern erbracht werden (vgl. Kapitel 1.1.1.2.), rechnet die vorliegende Studie mit Verwaltungskosten ohne Umsatzsteuer.

1.1.1.4 Rahmenbedingungen für die weiteren Berechnungen

Zum Vergleich jener Belastungen über derart lange Zeiträume ist der jeweilige Barwert der Zahlungsreihe das geeignete und – auch aus wissenschaftlicher Sicht – anerkannte Instrument; ansonsten würde man Äpfel mit Birnen gleichsetzen. Dies gilt umso mehr, als bestimmte Aufwendungen nicht während der gesamten Zeitdauer ab dem Beginn der Zusage bis zum Leistungsende (i.d.R. Tod bzw. Tod des bzw. der Hinterbliebenen) zu erbringen sind (vgl. Tabelle 18 in Kapitel 1.1.1.2.).

Die Summe der Aufwände ist kein sinnvoller Wert, da sie unberücksichtigt lässt, dass z.B. 50 €, die das Unternehmen heute zahlt real mehr wert sind als 50 € in z.B. 20 Jahren.

Zur Berechnung des Barwertes sind die Aufwände nach Abzug ihrer Steuerwirkungen (vgl. vorangegangenes Kapitel 1.1.1.3.) auf den heutigen Zeitpunkt (Annahme: 1.1.2016) abzuzinsen, da das Unternehmen nur vom Nettoaufwand effektiv belastet wird.

Als Abzinsungssatz eines typischen KMU verwendet die vorliegende Studie den Kontokorrentzins nach Steuern. Dieser eignet sich aus Sicht der Autoren besonders gut, da kurzfristige Änderungen des Cash Flow grundsätzlich häufig mittels eines Kontokorrentkredites finanziert werden oder – im Falle von Überschüssen – zur Tilgung jenes Kontokorrents dienen. Zusätzliche Nettoaufwände, verursacht durch die bAV, werden daher annahmegemäß durch einen Kontokorrentkredit finanziert (explizite Kosten) oder stehen für die Tilgung eines solchen nicht zur Verfügung (Opportunitätskosten). In beiden Fälle ist daher der Kontokorrentzins als Kalkulationszinsfuß anzusetzen. Wir gehen in unserer langfristigen Betrachtung von 6% aus.

Da jener Zins betrieblich veranlasst und daher Betriebsausgabe i.S.v. § 4 Abs. 4 EStG ist, mindert er die Ertragsteuerlast, die gem. Kapitel 1.1.1.3. mit 47,5% angesetzt wird. Zieht man diese von 6% ab, verbleiben 3,15%. Da Kontokorrentzinsen allerdings bei Gewerbebetrieben „Entgelt für Schulden i.S.v. § 8 Nr. 1 Buchst. a GewStG darstellen, sind sie bei der Gewerbesteuerberechnung zu einem Viertel als Hinzurechnung zu erfassen, soweit sie zusammen mit anderen Hinzurechnungen i.S.v. § 8 Nr. 1 GewStG den Freibetrag von 100.000 € übersteigen (§ 8 Nr. 1 GewStG). Die Nettobelastung von 3,15% erhöht sich dadurch leicht. In der Studie werden daher 3,5% effektiver Rechnungszins nach Steuern zur Barwertberechnung angesetzt.

Der Barwert der Verwaltungskosten ist somit ein Betrag, der Steuerwirkungen auf zwei Ebenen berücksichtigt: im Rahmen des abgezinsten Zahlungsstromes jener Aufwendungen und innerhalb des Rechnungszinses.

Die Abzinsung wird ausschließlich mittels des Kalkulationszinfußes bzw. Rechnungszinses nach Steuern durchgeführt; sie berücksichtigt keine Überlebenswahrscheinlichkeiten des betreffenden Anwärters bzw. Leistungsempfängers. Die Lebensdauer der betreffenden Person wird unter Zugrundelegung der durchschnittlichen Lebenserwartung bei Vollendung des 67. Lebensjahres (angenommener Rentenbeginn) berücksichtigt. Nach der aktuellen Tabelle “Allgemeine Sterbetafel“ des Statistischen Bundesamtes 2010/2012 vom 22.4.2015 liegt jener Durchschnittswert bei Frauen und Männern in den alten und neuen Bundesländern bei etwas mehr als 17 Jahren. In der Studie wird daher eine durchschnittliche geschlechterunabhängig Lebenserwartung einer 67jährigen Person bis zur Vollendung des 84. Lebensjahres zugrunde gelegt, m.a.W.: Der Abzinsungszeitraum für die Berechnung des Barwertes der Verwaltungskosten wird auf 17 Jahre fixiert.

Darüber hinaus wird unterstellt, dass nach dem Ableben des Leistungsempfängers nach Ablauf jener 17 Jahre keine Verwaltungskosten und PSV-Beiträge für Hinterbliebenenleistungen mehr anfallen.

Die Berechnungsergebnisse der Verwaltungskosten-Barwerte der bAV auf Seiten des Arbeitgebers sind im nachfolgenden Kapitel 1.1.1.5. dargestellt und erläutert. Dabei werden drei Personen betrachtet, die zum 1.1.2016 (Beginn der bAV) folgendes Lebensjahr vollendet haben:

- 30. Lebensjahr,
- 40. Lebensjahr und
- 50. Lebensjahr.

Übersicht über die angenommenen Rahmenbedingungen:

Kalkulationszinsfuß (Rechnungszins)	3,50%		
Fälligkeit der Altersleistung im Alter	67		
Dauer der Leistungsphase in Jahren	17		
Beginn des Abzinsungszeitraums	01.01.2016		
Alter des Arbeitnehmers zum 1.1.2016 alternativ	30	40	50
Abzinsungszeitraum (in Jahren)	54	44	34
relevanter Ertrag-Steuersatz	47,50%		

Tabelle 19: Übersicht über die Rahmenbedingungen zur Bewertung der VK

1.1.1.5 Belastung des Arbeitgebers durch Verwaltungskosten der bAV – Darstellung der Barwerte

Verwaltungskosten	DV	PK	PF	UK	DZ
Alter zum 1.1.2016: 30	558,88 €	558,88 €	558,88 €	1.068,35 €	1.068,35 €
Alter zum 1.1.2016: 40	469,62 €	469,62 €	469,62 €	1.034,08 €	1.034,08 €
Alter zum 1.1.2016: 50	343,72 €	343,72 €	343,72 €	985,73 €	985,73 €

Tabelle 20: Barwerte der VK des Arbeitgebers nach Durchführungswegen der bAV

Anmerkung: DV = Direktversicherung, PK = Pensionskasse, PF = Pensionsfonds, UK = Unterstützungskasse, DZ = Direktzusage

Ergebnis:

Für jeden 30jährigen Arbeitnehmer, der im betreffenden Unternehmen eine Entgeltumwandlung zu Gunsten eines versicherungsförmigen Durchführungsweges der bAV vereinbart, muss der Arbeitgeber Verwaltungskosten aufwenden, die einem Barwert zum 1.1.2016 inkl. aller Steuerwirkungen in Höhe von 558,88 € für den gesamten Abzinsungszeitraum entsprechen.

PSV-Beiträge sind in diesen Ergebnissen nicht enthalten. Sie werden im Kapitel 1.1.1.2. berechnet.

Ist die Person älter und damit die Anwartschaftsdauer bis zum Leistungsbeginn (annahmegemäß mit Vollendung des 67. Lebensjahres) kürzer, reduziert sich jener Barwert bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen deutlich.

Erfolgt die Entgeltumwandlung zu Gunsten nicht versicherungsförmiger Durchführungswege, fallen die Verwaltungskosten-Barwerte – mit Ausnahme besonders junger Arbeitnehmer – mehr als doppelt so hoch aus. Grund: Gem. Tabelle 18 in Kapitel 1.1.1.2. werden Unterstützungskassen und Direktzusagen mit zusätzlichen Verwal-

tungskosten belastet, welche aus dem Aufwand für das versicherungsmathematische Gutachten und der Verwaltung der späteren Leistungen resultieren. Da letztere unabhängig von der Anwartschaftsdauer sind, ist der Unterschied zwischen den Barwerten in Bezug auf das heutige Alter des Arbeitnehmers weniger groß als bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen.

Die Eurobeträge der Barwerte sind unabhängig vom Volumen der Entgeltumwandlung, da es sich bei den Verwaltungskosten um Stückkosten handelt (vgl. Kapitel 1.1.1.2.). Bezieht man sie auf den Barwert der Beiträge bzw. Zuwendungen, sinken sie mit zunehmendem Beitragsvolumen wie die Fixkosten pro Stück bei zunehmender Produktionsmenge; die Verknüpfung der bAV-Verwaltungskosten des Arbeitgebers mit der Höhe der Entgeltumwandlung macht Sinn, da die weiteren, durch die bAV beim Arbeitgeber verursachten Aufwendungen (PSV-Beiträge und Steuerwirkungen, vgl. Kapitel 1.1.2. und 1.3.) allesamt variable Kosten sind.

Nachfolgende Analysen differenzieren daher nach dem Volumen der Entgeltumwandlung wie folgt:

- Monatsbeitrag: 100 €,
- Monatsbeitrag: 200 € und
- Monatsbeitrag: 248 €.

Letzterer ergibt sich aus der in 2016 geltenden Höchstgrenze für sozialabgabenfreies Entgeltumwandlungsvolumen gem. § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV (für Direktzusagen und Unterstützungskassenzusagen) und § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV für die versicherungsförmigen Durchführungswege[107] (vgl. Kapitel 1.4.1.).

Auf diese Weise ergibt sich folgendes Bild:

Verwaltungskosten	DV	PK	PF	UK	DZ
Monatsbeitrag 100 €	2,19%	2,19%	2,19%	4,18%	4,18%
Monatsbeitrag 200 €	1,09%	1,09%	1,09%	2,09%	2,09%
Monatsbeitrag 248 €	0,88%	0,88%	0,88%	1,69%	1,69%

Tabelle 21: Barwerte der VK im Verhältnis zum Barwert der Beiträge, Person heute 30

In dieser Form ist die Untersuchung der Verwaltungskosten aussagefähiger als in Tabelle 20: Bei einer monatlichen Entgeltumwandlung von 100 € eines zum 1.1.2016 30jährigen Arbeitnehmers entstehen dem Arbeitgeber für die Verwaltung versiche-

[107] Im Gegensatz zu § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV, der nur bei Entgeltumwandlung gilt, ist § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV unabhängig von der Finanzierungsart.

rungsförmiger Durchführungswege Aufwände in Höhe von 2,19% des Beitrages bezogen auf die gesamte Anwartschaftsdauer, was somit 2,19 € monatlich entspricht. Da es sich hierbei um Stückkosten handelt, sinkt jener relative Prozentwert bei Verdopplung (Verdreifachung) des Beitrages auf die Hälfte (ein Drittel).

Jene prozentualen Werte in Tabelle 21 errechnen sich, indem man den Barwert der Verwaltungskosten unter Berücksichtigung ihrer Steuerersparnis (vgl. Tabelle 20) auf den Barwert der Beiträge (100 €, 200 € bzw. 248 €) bezieht; die Barwertbetrachtung ist erforderlich, da die Aufwendungen bei Direktzusagen und Unterstützungskassen nicht gleichmäßig über die gesamte Zeitdauer verteilt sind, sondern ein Teil erst in der Leistungsphase anfällt (vgl. Tabelle 20). Über den Umweg des Barwertes lassen sich diese Aufwände jedoch als laufende Kosten in konstanter Höhe in % des jeweiligen Beitrages ausdrücken, so als ob sie tatsächlich z.B. in Höhe von 2,19 € bei 100 € Monatsbeitrag von Beginn an entstehen würden.

Die relativen Belastungen der nicht versicherungsförmigen Durchführungswege ist jeweils ungefähr doppelt so hoch, da erhebliche Zusatzkosten durch versicherungsmathematische Gutachten und spezielle Verwaltungskosten der späteren Leistungen – letztere ausschließlich in der Leistungsphase – anfallen.

Man könnte einwenden, den Arbeitgeber interessieren jene relativen Werte in % nicht, da er nur die Belastung in Euro sieht und sich diese bei höherem bAV-Volumen nicht ändert. Eine solche Aussage übersieht jedoch, dass auf den Arbeitgeber sehr wohl höhere Belastungen in Euro zukommen, wenn der Arbeitnehmer ein höheres Volumen durch einen weiteren bAV-Vertrag deckt, statt einen höheren Beitrag bei dem bisherigen Vertrag zu wählen.

Für ältere Arbeitnehmer ergeben sich folgende Werte:

Verwaltungskosten	DV	PK	PF	UK	DZ
Monatsbeitrag 100 €	2,19%	2,19%	2,19%	4,82%	4,82%
Monatsbeitrag 200 €	1,09%	1,09%	1,09%	2,41%	2,41%
Monatsbeitrag 248 €	0,88%	0,88%	0,88%	1,94%	1,94%

Tabelle 22: Barwerte der VK im Verhältnis zum Barwert der Beiträge, Person heute 40

Verwaltungskosten	DV	PK	PF	UK	DZ
Monatsbeitrag 100 €	2,19%	2,19%	2,19%	6,27%	6,27%
Monatsbeitrag 200 €	1,09%	1,09%	1,09%	3,14%	3,14%
Monatsbeitrag 248 €	0,88%	0,88%	0,88%	2,53%	2,53%

Tabelle 23: Barwerte der VK im Verhältnis zum Barwert der Beiträge, Person heute 50

Bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen spielt das Alter keine Rolle, da die veränderte Anwartschaftsdauer den Abzinsungszeitraum von Verwaltungskosten und Beiträgen gleichermaßen trifft.

Anders bei Direktzusagen und Unterstützungskassen, weil die Höhe der zusätzlichen Kosten, die sich ausschließlich aus der Leistungsphase ergeben (vgl. Kapitel 1.1.1.2.), unabhängig vom heutigen Alter der Person und damit der Anwartschaftsdauer sind, gleichzeitig aber der Barwert der Beiträge bei älteren Arbeitnehmern aufgrund der reduzierten Anwartschaftszeit absinkt. Da jener Beitrags-Barwert im Nenner der Prozentberechnung steht, erhöht sich bei älteren Arbeitnehmern der Prozentsatz.

Die Verwaltungskostenbelastung des Arbeitgebers aus einer Direktzusage an einen heute 50jährigen Arbeitnehmer mit einem monatlichen Entgeltumwandlungsbetrag in Höhe von 100 € entspricht daher 6,27 € jeden Monat und damit fast dreimal so viel wie bei einer Direktversicherung gleichen Volumens.

Die bisherigen Ergebnisse gehen von einem Bestand von 250 Personen mit bAV im betreffenden Unternehmen aus (oberer Grenzwert für die Annahme eines KMU, vgl. Kapitel C.I.). Reduziert man jenen Bestand, steigen die Verwaltungskosten pro Person bei Direktzusagen und Unterstützungskassen an, wenn man – wie in vorliegender Studie (vgl. Kapitel 1.1.1.2.) – die Annahme trifft, dass der Aktuar die Kosten des versicherungsmathematischen Gutachtens tatsächlich fakturiert (vgl. zur Höhe: Kapitel 1.1.1.2.) und das Honorar nicht durch den Versicherer der Rückdeckungsversicherung subventioniert wird.

Bei einem Unternehmen mit 50 Begünstigten stellen sich folgende Werte ein:

Verwaltungskosten	DV	PK	PF	UK	DZ
Monatsbeitrag 100 €	2,19%	2,19%	2,19%	5,72%	5,72%
Monatsbeitrag 200 €	1,09%	1,09%	1,09%	2,86%	2,86%
Monatsbeitrag 300 €	0,88%	0,88%	0,88%	2,30%	2,30%

Tabelle 24: Barwerte der VK im Verhältnis zum Barwert der Beiträge, Person heute 30, Unternehmen hat 50 A beitnehmer mit bAV

Verwaltungskosten	DV	PK	PF	UK	DZ
Monatsbeitrag 100 €	2,19%	2,19%	2,19%	6,50%	6,50%
Monatsbeitrag 200 €	1,09%	1,09%	1,09%	3,25%	3,25%
Monatsbeitrag 300 €	0,88%	0,88%	0,88%	2,62%	2,62%

Tabelle 25: Barwerte der VK im Verhältnis zum Barwert der Beiträge, Person heute 40, Unternehmen hat 50 A beitnehmer mit bAV

Verwaltungskosten	DV	PK	PF	UK	DZ
Monatsbeitrag 100 €	2,19%	2,19%	2,19%	8,31%	8,31%
Monatsbeitrag 200 €	1,09%	1,09%	1,09%	4,16%	4,16%
Monatsbeitrag 300 €	0,88%	0,88%	0,88%	3,35%	3,35%

Tabelle 26: Barwerte der VK im Verhältnis zum Barwert der Beiträge, Person heute 50, Unternehmen hat 50 A beitnehmer mit bAV

Alle drei Tabellen (Tabelle 24, Tabelle 25 und Tabelle 26) lassen bei Unternehmen mit 50 Begünstigten bei Direktzusagen und Unterstützungskassen spürbar höhere Verwaltungskosten-Belastungen entstehen als bei größeren Beständen mit bAV. Nutzen weniger als 10 Personen eine bAV im Unternehmen, entstehen bei Direktzusagen und Unterstützungskassen im Falle eines Monatsbeitrages von 100 € Aufwände von deutlich mehr als 10% schon bei sehr jungen Anwärtern.

Die versicherungsförmigen Durchführungswege hingegen sind in Bezug auf die bAV-Bestandsgröße im Unternehmen vollkommen resistent, da sie keine aktuarischen Honorare verursachen.

Fazit

- Auch bei Entgeltumwandlung verursacht die bAV Verwaltungskosten auf Seiten des Arbeitgebers.
- Da es sich um Stückkosten handelt, sinken diese bei relativer Betrachtung in Bezug auf den umgewandelten Betrag, wenn letzterer ansteigt. Im jeweiligen Einzelfall entstehen Kosten zwischen ca. 1% und fast 10% des laufenden Beitrags.
- Die niedrigsten administrativen Aufwendungen sowohl bei absoluter als auch bei relativer Betrachtung entstehen bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen; scheidet der Arbeitnehmer vor Eintritt des Versorgungsfalles aus dem Unternehmen aus und nimmt seine Direktversicherung oder Pensionskasse gem. § 2 Abs. 2 bzw. 3 BetrAVG einfach mit, entstehen beim ehemaligen Arbeitgeber sogar keine weiteren Verwaltungskosten.
- Die Kosten der Verwaltung von Direktzusagen und Unterstützungskassen sind ca. dreimal so hoch wie die der versicherungsförmigen Durchführungswege und enden grundsätzlich nicht bei vorzeitigem Ausscheiden des Arbeitnehmers.
- Je höher die Teilnahmequoten der Arbeitnehmer an der bAV, desto kleiner die relativen Verwaltungskosten in Bezug auf das Volumen von Direktzusagen und Unterstützungskassen.

- Je älter der Anwärter, desto höher sind die relativen Verwaltungskosten bei den nicht versicherungsförmigen Durchführungswegen.

Empfehlungen

- Das Volumen einer Entgeltumwandlung sollte ausreichend hoch und nicht zu klein sein, da die Verwaltungskosten grundsätzlich Stückkosten sind und daher im Verhältnis zu einem höheren Entgeltumwandlungsvolumen geringer ausfallen. Ein zu geringes Beitragsvolumen empfiehlt sich darüber hinaus nicht, da die meisten Arbeitnehmer eine Ausschöpfung der Höchstgrenze des § 3 Nr. 63 EStG bei versicherungsförmigen Durchführungswegen und des § 14 SGB IV bei nicht versicherungsförmigen Durchführungswegen ohnehin benötigen (vgl. Kapitel A.IV.3. und C.VI.1.).
- Wird die Entgeltumwandlung via Direktzusage oder Unterstützungskasse praktiziert, senken hohe Teilnahmequoten die relativen Verwaltungskosten des Arbeitgebers pro Begünstigtem zusätzlich ab. Unternehmen sollten daher für eine optimale Ausweitung der bAV bei ihrer Belegschaft sorgen.

1.1.2 PSV-Beiträge

1.1.2.1 Grundlagen und Rahmenbedingungen

Auf der Grundlage der §§ 7 und 10 BetrAVG sind alle Arbeitgeber, die eine gesetzlich insolvenzgesicherte bAV durchführen, verpflichtet, Beiträge an den Träger der gesetzlichen Insolvenzsicherung, den Pensionssicherungsverein VVaG. (PSV, § 14 BetrAVG) zu leisten. Der Zwangsanschluss dient der gleichmäßigen Verteilung der Insolvenzlasten auf die Arbeitgeber, um einen gleichmäßigen Risikoausgleich zu erreichen. Nur Arbeitgeber, die nicht insolvent werden können (wie Bund, Länder, Gemeinden, sowie Körperschaften, Stiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechts), sind davon ausgeschlossen.

Grundsätzlich ist der Arbeitgeber bei einer insolvenzgesicherten bAV beitragspflichtig unabhängig von der Form der Zusage und der Art der Finanzierung, d.h. eben auch bei Entgeltumwandlung. Er darf die Kosten nicht auf den Arbeitnehmer abwälzen.[108] Die Beitragspflicht unterscheidet sich für die Durchführungswege wie folgt:

- Direktzusage: Der Arbeitgeber ist in vollem Umfang beitragspflichtig gem. § 10 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG.

[108] vgl. Langohr-Plato, bAV, 4. Aufl., Rz. 274.

- Unterstützungskasse: Der Arbeitgeber ist auch hier in vollem Umfang beitragspflichtig gem. § 10 Abs. 3 Nr. 3 BetrAVG, da § 7 BetrAVG nicht die Insolvenz der Unterstützungskasse, sondern die des Arbeitgebers abdeckt.
- Direktversicherung:
    - Der Arbeitgeber ist hier unter folgenden Voraussetzungen gem. § 10 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG im vollen Umfang beitragspflichtig:
        - Es handelt sich um arbeitgeberfinanzierte Anteile, auf die der Arbeitgeber ein Bezugsrecht hat,
        - das Bezugsrecht des Arbeitnehmers ist oder gesetzlicher Unverfallbarkeit i.S.d. § 1b BetrAVG nicht uneingeschränkt unwiderruflich oder
        - es besteht zwar ein unwiderrufliches Bezugsrecht des Arbeitnehmers, das aber wirtschaftlich vom Arbeitgeber durch Abtretung oder Beleihung der Versicherungsleistungen genutzt wird.
    - In allen anderen Fällen besteht keine Beitragspflicht und somit auch kein Insolvenzschutz.
- Pensionskasse: Da die Leistungen nicht insolvenzgeschützt sind, besteht keine entsprechende Beitragspflicht für den Arbeitgeber.
- Pensionsfonds: Der Arbeitgeber ist beitragspflichtig, jedoch nur mit einem auf 20 % der vollen Verpflichtung reduzierten Beitrag gem. § 10 Abs. 3 Nr. 4 BetrAVG.

Die genannte Beitragspflicht gilt auch für kongruent rückgedeckte Direktzusagen und Unterstützungskassen, auch wenn diese durch Verpfändung des Rückdeckungsinstrumentes oder CTA (vgl. Kapitel C.I) einen wirkungsvollen privatrechtlichen Insolvenzschutzes für den Fall der Insolvenz des Arbeitgebers schaffen; entsprechende Klageverfahren, die die Verfassungsmäßigkeit verletzt sahen, wurden abgelehnt.[109]

Der an den PSV jährlich zu zahlende Beitrag errechnet sich als Produkt aus Beitragsbemessungsgrundlage und Beitragssatz.

Der Beitragssatz schwankt permanent, da ein Großteil der Leistungen des PSV umlagefinanziert ist. In den letzten drei Jahren betrug der Beitragssatz 3,0‰ (2012), 1,7‰ (2013) und 1,3‰ (2014). Für 2015 ist er auf 2,4‰ festgelegt worden.

---

[109] Vgl. BVerwG vom 25.8.2010 – 8 C 40.09 und OVG Hamburg vom 14.1.2010 – 4 Bf 22/08.
Anderer Ansicht waren Gerke/Heubeck, BetrVG 2002, S. 433 ff., vgl. dazu auch: PSVaG, 40 Jahre Insolvenzsicherung der betrieblichen Altersversorgung, 2014, S. 16, 80 f., 83, 84.

Die vorliegende Studie glättet die Beitragssatzentwicklung der letzten 10 Jahre und geht daher von einem ungewichteten durchschnittlichen Wert für jenen Zeitraum von 3,6‰ aus.

Es wird angenommen, dass die o.g. Ausnahmesituationen, die zu einer Beitragspflicht i.Z.m. Direktversicherungen führen können, nicht vorliegen. Daher wird nachfolgend eine Belastung des Arbeitgebers mit PSV-Beiträgen ausschließlich bei Direktzusagen, Unterstützungskassen und Pensionsfonds ermittelt. Die jeweiligen Beitragsbemessungsgrundlagen unterscheiden sich gem. § § 10 Abs. 3 Nr. 1, 3 und 4 BetrAVG wie folgt:

- Direktzusage: Die Beitragsbemessungsgrundlage ist der Teilwert der Pensionsverpflichtung i.S.v. § 6a Abs. 3 EStG, d.h. die jeweilige steuerbilanzielle Pensionsrückstellung des betreffenden Beitragsjahres.
- Pensionsfonds: Die Beitragsbemessungsgrundlage beträgt 20% des Teilwertes i.S.v. § 6a Abs. 3 EStG, der sich ergeben würde, wenn die zugesagten Leistungen des Pensionsfonds mittels einer Direktzusage erbracht werden würden.
- Unterstützungskasse: Die Beitragsbemessungsgrundlage beträgt für Anwärter das Zwanzigfache der nach § 4d Abs. 1 Nr. 1 Satz 1 Buchstabe b Satz 1 EStG errechneten jährlichen Zuwendungen zum sog. „Reservepolster“ und ist bei Leistungsempfängern mit dem jeweiligen Deckungskapital i.S.v. Buchst. a jener Vorschrift identisch (hier wird aus Vereinfachungsgründen ausschließlich das Deckungskapital eines Mannes angesetzt). Dies gilt auch für die kongruent rückgedeckte Unterstützungskasse, welche in die vorliegende Studie als einzige Variante dieses Durchführungsweges Eingang findet (vgl. Kapitel 2.).

Um bei jenen drei Durchführungswegen den jeweiligen PSV-Beitrag berechnen zu können, muss daher die künftige zugesagte Leistung bestimmt werden. Für die Direktzusage und die rückgedeckte Unterstützungskasse geschieht dies mittels eines Rückdeckungsversicherungs-Tarifes. Hierzu wurde aus verschiedenen Angeboten der ungezillmerte Rentenversicherungs-Tarif[110] eines konkreten Anbieters als Vertrag mittlerer Art und Güte ausgewählt. Dieser Tarif legt für 1.000 € monatliche Leistung (Altersrentenbeginn mit 67) den jeweiligen Jahresbeitrag für die unterschiedlichen

[110] Bei ungezillmerten Versicherungen finanzieren Versicherte die Abschlusskosten nicht in den ersten Jahren komplett, sondern max. auf die gesamte Versicherungslaufzeit verteilt. Dies erhöht grundsätzlich Deckungskapital und Rückkaufswerte (vgl. Engeländer, NVersZ 2002, S. 436; Zillmer, A.: Die mathematischen Rechnungen bei Lebens- und Renten-Versicherungen. 2. Auflage. Nicolaische Verlags-Buchhandlung, Berlin 1887, S. 112 ff).

Altersklassen 30, 40 und 50 eines Mannes[111] fest (vgl. Kapitel 1.1.1.4.). Will man daher den relevanten PSV-Beitrag für einen Monatsbeitrag von 100 €, 200 € etc. berechnen, erfolgt dies über die entsprechende Umrechnung der Ausgangsleistung von 1.000 €; arbeitsrechtlich geschieht dies über die beitragsorientierte Leistungszusage, d.h. der Beitrag von z.B. 100 € fixiert die Zusage des Arbeitgebers im Rahmen der Entgeltumwandlung. Da unterstellt wird, dass bei der Direktzusage und der Unterstützungskasse dieselbe Rückdeckungsversicherung Einsatz findet, sind hier die Leistungen identisch.

Es wird ausschließlich eine Altersrente zugrunde gelegt, keine Invaliden- und Hinterbliebenenleistung, da die Ergebnisse ansonsten zu sehr zersplittern würden. Zwar würden derartige Zusatzleistungen die PSV-Beitragsbemessungsgrundlagen tatsächlich ändern, da aber von einem bestimmten Monats-Beitrag (100 €, 200 € und 300 €) ausgegangen wird, käme es durch Integration z.B. einer Invalidenrente einerseits zu einer Reduzierung der Altersleistung (Beitragsbemessungsgrundlage sinkt) und andererseits zu einer Zusatzleistung bei Invalidität (Beitragsbemessungsgrundlage steigt). Hier wird die Annahme getroffen, dass sich beide Wirkungen aufheben, sodass jene Zusatzleistungen guten Gewissens ausgeschlossen werden können.

Für die wertpapiergebundene Direktzusage (vgl. ausführlich Kapitel 1.3.4.1.) markiert die auf jene Weise berechnete Altersrente die Mindestleistung, welche sich in der steuerbilanziellen Pensionsrückstellung und damit der PSV-Beitragsbemessungsgrundlage niederschlägt. Somit lassen sich auch für diesen Spezialfall seriöse Berechnungen vornehmen.

Beim Pensionsfonds wird zur Berechnung des PSV-Beitrags unterstellt, dass sich dessen Leistung in derselben Weise berechnet wie gerade für die rückgedeckte Direktzusage aufgezeigt.

Wie im Falle der Verwaltungskosten, so wird das Ergebnis auch i.Z.m. den PSV-Beiträgen als Barwert des künftigen Zahlungsstromes dargestellt (vgl. zu den Rahmenbedingungen Kapitel 1.1.1.4.). Die dabei relevanten Ertragsteuer-Wirkungen werden ebenso in Abzug gebracht wie beim Verwaltungsaufwand (vgl. Kapitel 1.1.1.3.), da sie infolge ihrer betrieblichen Veranlassung steuermindernde Betriebsausgaben i.S.v. § 4 Abs. 4 EStG darstellen.

Eine Umsatzsteuerpflicht auf PSV-Beiträge besteht nicht (vgl. § 4 Nr. 10 Buchst. a UStG, Abschn. 4.10.1 USt-AE, § 4 Nr. 5a VersStG), sodass diese – unabhängig von

[111] Rückdeckungsversicherungen sind reine Finanzierungsinstrumente und daher in der Praxis regelmäßig noch als „Bisex-Tarife“ existent.

einer Annahme zum Vorsteuerabzug des Arbeitgebers – als Brutto- gleich Nettobetrag anzusetzen sind.

1.1.2.2 Belastung des Arbeitgebers durch PSV-Beiträge – Darstellung der Barwerte

PSV-Beiträge	DV	PK	PF	UK	DZ
Alter zum 1.1.2016: 30	0,00 €	0,00 €	131,03 €	821,74 €	655,14 €
Alter zum 1.1.2016: 40	0,00 €	0,00 €	105,15 €	522,11 €	525,74 €
Alter zum 1.1.2016: 50	0,00 €	0,00 €	69,34 €	285,16 €	346,71 €

Tabelle 27: Barwerte der PSV-Beiträge nach Durchführungswegen der bAV bei 100 € Monatsbeitrag

Anmerkung: DV = Direktversicherung, PK = Pensionskasse, PF = Pensionsfonds, UK = Unterstützungskasse, DZ = Direktzusage

Ergebnis:

Im Gegensatz zu den Verwaltungskosten ist die PSV-Beitragsbelastung abhängig vom Volumen der bAV. In obiger Tabelle sind die Barwerte über die gesamte Anwartschafts- und Leistungsphase bis zur Vollendung des 84. Lebensjahres (insgesamt somit der jeweilige Abzinsungszeitraum, wie in Kapitel 1.1.1.4. aufgeführt) unter Berücksichtigung der durch die PSV-Beiträge bewirkte Steuerersparnis enthalten. Die Barwerte des Pensionsfonds betragen logischerweise immer 20% des Barwertes der Direktzusage (vgl. Kapitel 1.1.2.1.).

Die Differenz zwischen den PSV-Beitrags-Barwerten bei rückgedeckter Unterstützungskasse und Direktzusage ist auf die unterschiedlichen Verläufe der Beitragsbemessungsgrundlagen zurückzuführen (vgl. Kapitel 1.1.2.1.). Bei einem zu Beginn der Entgeltumwandlung 40jährigen Arbeitnehmer sind beide ungefähr gleich; bei Jüngeren belastet die Unterstützungskasse etwas stärker, bei Älteren ist es umgekehrt.

Für monatliche Entgeltumwandlung von 200 € bzw. 248 € errechnen sich folgende Werte:

PSV-Beiträge	DV	PK	PF	UK	DZ
Alter zum 1.1.2016: 30	0,00 €	0,00 €	262,06 €	1.643,48 €	1.310,28 €
Alter zum 1.1.2016: 40	0,00 €	0,00 €	210,29 €	1.044,23 €	1.051,47 €
Alter zum 1.1.2016: 50	0,00 €	0,00 €	138,68 €	570,32 €	693,42 €

Tabelle 28: Barwerte der PSV-Beiträge nach Durchführungswegen der bAV bei 200 € Monatsbeitrag

PSV-Beiträge	DV	PK	PF	UK	DZ
Alter zum 1.1.2016: 30	0,00 €	0,00 €	324,95 €	2.037,92 €	1.624,74 €
Alter zum 1.1.2016: 40	0,00 €	0,00 €	260,77 €	1.294,84 €	1.303,83 €
Alter zum 1.1.2016: 50	0,00 €	0,00 €	171,97 €	707,20 €	859,85 €

Tabelle 29: Barwerte der PSV-Beiträge nach Durchführungswegen der bAV bei 300 € Monatsbeitrag

Bezieht man nun, wie in Kapitel 1.1.1.5. jene Barwerte auf die Barwerte der Entgeltumwandlungsbeträge (d.h. die Barwerte für monatlich 100 €, 200 € und 248 €), so stellen sich folgende relative Werte ein:

PSV-Beiträge	DV	PK	PF	UK	DZ
Alter zum 1.1.2016: 30	0,00%	0,00%	0,51%	3,22%	2,56%
Alter zum 1.1.2016: 40	0,00%	0,00%	0,49%	2,43%	2,45%
Alter zum 1.1.2016: 50	0,00%	0,00%	0,44%	1,81%	2,21%

Tabelle 30: Barwerte der PSV-Beiträge im Verhältnis zum Barwert der Beiträge (100 €, 200 €, 248 €)

Im Gegensatz zu den Verwaltungsaufwendungen mit ihrem Stückkostencharakter sind jene Belastungswerte in % unabhängig vom Volumen der bAV, und daher für alle Entgeltumwandlungsbeträge (monatlich 100 €, 200 € und 248 €) identisch.

Auf diese Weise lässt sich, wie in Kapitel 1.1.1.5. zu den Verwaltungskosten, trotz der im Zeitablauf nicht konstanten PSV-Beitragsentwicklung, eine Aussage zu den PSV-Kosten pro Monat treffen: Z.B. betragen bei einem zu Beginn (1.1.2016) der mit rückgedeckter Unterstützungskasse realisierten Entgeltumwandlung 30jährigen die PSV-Kosten umgerechnet monatlich konstant 3,22% des Monatsbetrages der Entgeltumwandlung, was bei 100 € monatlich 3,22 € und bei 248 € monatlich 7,99 € bedeutet. Die Direktzusage würde den Arbeitgeber als Alternative nur mit 2,56% des jeweiligen Monatsbeitrages belasten. Bei den über 40jährigen kehrt sich das Verhältnis um.

Rechnet man nun PSV-Beiträge und Verwaltungskosten des Arbeitgebers zusammen, stellen sich bei einem Unternehmen mit 50 Begünstigten folgende Werte ein (vgl. Kapitel 1.1.1.5.):

Verwaltungskosten	DV	PK	PF	UK	DZ
Monatsbeitrag 100 €	2,19%	2,19%	2,70%	8,93%	8,28%
Monatsbeitrag 200 €	1,09%	1,09%	1,61%	6,07%	5,42%
Monatsbeitrag 248 €	0,88%	0,88%	1,39%	5,52%	4,87%

Tabelle 31: Barwerte der Verwaltungskosten und der PSV-Beiträge im Verhältnis zum Barwert der Beiträge, Person heute 30, Unternehmen hat 50 Arbeitnehmer mit bAV

Verwaltungskosten	DV	PK	PF	UK	DZ
Monatsbeitrag 100 €	2,19%	2,19%	2,68%	8,94%	8,95%
Monatsbeitrag 200 €	1,09%	1,09%	1,58%	5,68%	5,70%
Monatsbeitrag 248 €	0,88%	0,88%	1,37%	5,05%	5,07%

Tabelle 32: Barwerte der Verwaltungskosten und der PSV-Beiträge im Verhältnis zum Barwert der Beiträge, Person heute 40, Unternehmen hat 50 Arbeitnehmer mit bAV

Verwaltungskosten	DV	PK	PF	UK	DZ
Monatsbeitrag 100 €	2,19%	2,19%	2,63%	10,13%	10,52%
Monatsbeitrag 200 €	1,09%	1,09%	1,54%	5,97%	6,36%
Monatsbeitrag 248 €	0,88%	0,88%	1,32%	5,17%	5,56%

Tabelle 33: Barwerte der Verwaltungskosten und der PSV-Beiträge im Verhältnis zum Barwert der Beiträge, Person heute 50, Unternehmen hat 50 Arbeitnehmer mit bAV

Bezieht man dieselben Berechnungen auf ein Unternehmen mit 250 Begünstigten, so ist das Ergebnis wie folgt (vgl. zum Grund für die Abweichungen Kapitel 1.1.1.2. und 1.1.1.5.):

Verwaltungskosten	DV	PK	PF	UK	DZ
Monatsbeitrag 100 €	2,19%	2,19%	2,70%	7,40%	6,75%
Monatsbeitrag 200 €	1,09%	1,09%	1,61%	5,31%	4,66%
Monatsbeitrag 248 €	0,88%	0,88%	1,39%	4,90%	4,25%

Tabelle 34: Barwerte der Verwaltungskosten und der PSV-Beiträge im Verhältnis zum Barwert der Beiträge, Person heute 30, Unternehmen hat 250 Arbeitnehmer mit bAV

Verwaltungskosten	DV	PK	PF	UK	DZ
Monatsbeitrag 100 €	2,19%	2,19%	2,68%	7,25%	7,27%
Monatsbeitrag 200 €	1,09%	1,09%	1,58%	4,84%	4,86%
Monatsbeitrag 248 €	0,88%	0,88%	1,37%	4,37%	4,39%

Tabelle 35: Barwerte der Verwaltungskosten und der PSV-Beiträge im Verhältnis zum Barwert der Beiträge, Person heute 40, Unternehmen hat 250 Arbeitnehmer mit bAV

Verwaltungskosten	DV	PK	PF	UK	DZ
Monatsbeitrag 100 €	2,19%	2,19%	2,63%	8,09%	8,48%
Monatsbeitrag 200 €	1,09%	1,09%	1,54%	4,95%	5,34%
Monatsbeitrag 248 €	0,88%	0,88%	1,32%	4,34%	4,74%

Tabelle 36: Barwerte der Verwaltungskosten und der PSV-Beiträge im Verhältnis zum Barwert der Beiträge, Person heute 50, Unternehmen hat 250 Arbeitnehmer mit bAV

Fazit

- Auch bei Entgeltumwandlung verursacht die bAV neben Verwaltungskosten PSV-Beiträge auf Seiten des Arbeitgebers.
- Die PSV-Beiträge belasten Direktversicherungen und Pensionskassen annahmegemäß[112] gar nicht. Bei den anderen Durchführungswegen können sie bis zu rd. 3% des Entgeltumwandlungsbetrages ausmachen.
- Mit Abstand am höchsten ist die Belastung mit PSV-Beiträgen bei Unterstützungskassen und Direktzusagen. Hat der Arbeitnehmer zu Beginn der Entgeltumwandlung das 40. Lebensjahr nicht überschritten, ist die Belastung bei der Unterstützungskasse höher als bei der Direktzusage; ansonsten ist das Verhältnis umgekehrt.
- Verwaltungskosten und PSV-Beiträge zusammen belasten das Unternehmen je nach Anzahl der Begünstigten mit bAV, Alter bei Entgeltumwandlungsbeginn und Höhe des Umwandungsbetrages im jeweiligen Einzelfall mit zwischen ca. 1% und über 10% des laufenden Entgeltumwandlungsbetrages.
- Am günstigsten schneiden dabei die Direktversicherung und die Pensionskasse mit einer gesamten Maximalbelastung von ca. 2% ab. Der Pensionsfonds belastet das Unternehmen ein wenig höher.
- Bei Direktzusagen und Unterstützungskassen kann bei niedrigen Entgeltumwandlungsbeträgen eine Gesamtbelastung von über 10% des umgewandelten Betrages entstehen; im günstigsten Fall liegt sie bei 4%.
- Regelmäßig ist die Gesamtbelastung aus Verwaltungskosten und PSV-Beiträgen bei Direktzusagen und Unterstützungskassen ca. fünfmal höher als bei Direktversicherungen und Pensionskassen; bei Pensionsfonds liegen sie um 60% bis 70% darüber.
- Es sind folgende Tendenzen erkennbar:
    - Je mehr Arbeitnehmer mitmachen, desto geringer fällt die Gesamtbelastung aus Verwaltungskosten und PSV-Beiträgen aus.
    - Auch bei zunehmendem Entgeltumwandlungsbetrag sinkt jene Gesamtbelastung; in der Regel reduziert sie sich um ca. 40% bei einem Zuwachs von 100 € auf 248 €.

[112] Vgl. Kapitel 1.1.2.1.

- o Anwärter, die bei Beginn der Entgeltumwandlung nicht älter als 40 sind, bewirken eine etwas günstigere Gesamtbelastung bei der Direktzusage als bei der Unterstützungskasse; bei den älteren ist es umgekehrt.

Empfehlungen

- Direktversicherungen und Pensionskassen belasten den Arbeitgeber mit Abstand am geringsten mit Verwaltungskosten und PSV-Beiträgen.
- Scheidet der Arbeitnehmer mit unverfallbarer Anwartschaft vor Eintritt des Versorgungsfalles aus dem Dienstverhältnis aus, entsteht bei diesen beiden Durchführungswegen im Gegensatz zu Direktzusagen und Unterstützungskassen keine weitere Kostenbelastung auf Arbeitgeberseite.
- Je mehr Arbeitnehmer bei der Entgeltumwandlung mitmachen und je höher das Beitragsvolumen, desto geringer fällt die Gesamtbelastung aus Verwaltungskosten und PSV-Beiträgen des Arbeitgebers im Verhältnis zum bAV-Volumen aus.

1.1.3 Anpassungen laufender Leistungen gem. § 16 BetrAVG.

Das Betriebsrentengesetz sieht in § 16 eine Pflicht des Arbeitgebers zur Anpassung laufender Betriebsrenten vor, um eine inflationsbedingte Auszehrung laufender Leistungen zu verhindern.

Im Falle einer Entgeltumwandlung ergibt sich eine Verpflichtung zur Dynamisierung laufender Leistungen ausschließlich für Direktzusagen und Unterstützungskassenzusagen (§ 16 Abs. 5 i.V.m. Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG) und zwar jährlich um mindestens 1% des Vorjahresbetrages.

Keine gesetzliche Anpassungspflicht besteht für:

- Direktversicherungen und Pensionskassen, bei denen
  - o sämtliche ab Rentenbeginn auf den Rentenbestand entfallende Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet werden und zur Berechnung der garantierten Leistung der nach § 65 Abs. 1 Nr. 1 Buchst, a VAG (ab 1.1.2016: § 235 Nr. 4 VAG festgesetzte Höchstzinssatz zur Berechnung der Deckungsrückstellung nicht überschritten wird (§ 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG) oder
  - o eine Beitragszusage mit Mindestleistung erteilt wurde (§ 16 Abs. 3 Nr. 3 BetrAVG);
- Pensionsfonds, bei denen

- eine Beitragszusage mit Mindestleistung erteilt wurde (§ 16 Abs. 3 Nr. 3 BetrAVG) oder
- monatliche Raten im Rahmen eines Auszahlungsplans vereinbart sind sowie für Renten ab Vollendung des 85. Lebensjahres im Anschluss an einen Auszahlungsplan (§ 16 Abs. 6 BetrAVG).

Auf Basis jener gesetzlichen Regelungen lässt sich in praxi eine gesetzliche Leistungsdynamisierungpflicht bei Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds leicht vermeiden (z.B. durch Vereinbarung einer Beitragszusage mit Mindestleistung oder – bei Direktversicherungen und Pensionskassen – im Rahmen einer beitragsorientierten Leistungszusage mit Erhöhung der Versicherungsleistungen durch entsprechende Verwendung der Überschussbeteiligung).

Für Direktzusagen und Unterstützungskassenzusagen kann sie zwar de iure nicht abbedungen, jedoch de facto vermieden werden, indem die vertragliche Vereinbarung des Rückdeckungsinstrumentes eine 1%ige Dynamik der Rente garantiert.

Die vorliegende Studie unterstellt, dass für alle betrachteten Durchführungswege jene Voraussetzungen vereinbart werden, sodass eine Belastung des Arbeitgebers aus § 16 BetrAVG heraus nicht entsteht.

Fazit

Aus § 16 BetrAVG resultieren im Rahmen der realistischen Annahmen der vorliegenden Studie keine Belastungen für den Arbeitgeber.

1.1.4 Fazit in Bezug auf die Konsequenzen aus dem Bereich des Arbeitsrechts

Verwaltungskosten

- Auch bei Entgeltumwandlung verursacht die bAV Verwaltungskosten auf Seiten des Arbeitgebers.
- Da es sich um Stückkosten handelt, sinken diese bei relativer Betrachtung in Bezug auf den umgewandelten Betrag, wenn letzterer ansteigt. Im jeweiligen Einzelfall entstehen Kosten zwischen ca. 1% und fast 10% des laufenden Beitrags.
- Die niedrigsten administrativen Aufwendungen sowohl bei absoluter als auch bei relativer Betrachtung entstehen bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen; scheidet der Arbeitnehmer vor Eintritt des Versorgungsfalles aus dem Unternehmen aus und nimmt seine Direktversicherung oder Pensionskasse gem. §

2 Abs. 2 bzw. 3 BetrAVG einfach mit, entstehen beim ehemaligen Arbeitgeber sogar keine weiteren Verwaltungskosten.

- Die Kosten der Verwaltung von Direktzusagen und Unterstützungskassen sind ca. dreimal so hoch wie die der versicherungsförmigen Durchführungswege und enden grundsätzlich nicht bei vorzeitigem Ausscheiden des Arbeitnehmers.
- Je höher die Teilnahmequoten der Arbeitnehmer an der bAV, desto kleiner die relativen Verwaltungskosten in Bezug auf das Volumen von Direktzusagen und Unterstützungskassen.
- Je älter der Anwärter, desto höher sind die relativen Verwaltungskosten bei den nicht versicherungsförmigen Durchführungswegen.

Empfehlungen

- Das Volumen einer Entgeltumwandlung sollte ausreichend hoch und nicht zu klein sein, da die Verwaltungskosten grundsätzlich Stückkosten sind und daher im Verhältnis zu einem höheren Entgeltumwandlungsvolumen geringer ausfallen. Ein zu geringes Beitragsvolumen empfiehlt sich darüber hinaus nicht, da die meisten Arbeitnehmer eine Ausschöpfung der Höchstgrenze des § 3 Nr. 63 EStG bei versicherungsförmigen Durchführungswegen und des § 14 SGB IV bei nicht versicherungsförmigen Durchführungswegen ohnehin benötigen (vgl. Kapitel A.IV.3. und C.VI.1.).
- Wird die Entgeltumwandlung via Direktzusage oder Unterstützungskasse praktiziert, senken hohe Teilnahmequoten die relativen Verwaltungskosten des Arbeitgebers pro Begünstigtem zusätzlich ab. Unternehmen sollten daher für eine optimale Ausweitung der bAV bei ihrer Belegschaft sorgen.

PSV-Beiträge

- Auch bei Entgeltumwandlung verursacht die bAV neben Verwaltungskosten PSV-Beiträge auf Seiten des Arbeitgebers.
- Die PSV-Beiträge belasten Direktversicherungen und Pensionskassen annahmegemäß[113] gar nicht. Bei den anderen Durchführungswegen können sie bis zu rd. 3% des Entgeltumwandlungsbetrages ausmachen.

[113] Vgl. Kapitel 1.1.2.1.

- Mit Abstand am höchsten ist die Belastung mit PSV-Beiträgen bei Unterstützungskassen und Direktzusagen. Hat der Arbeitnehmer zu Beginn der Entgeltumwandlung das 40. Lebensjahr nicht überschritten, ist die Belastung bei der Unterstützungskasse höher als bei der Direktzusage; ansonsten ist das Verhältnis umgekehrt.
- Verwaltungskosten und PSV-Beiträge zusammen belasten das Unternehmen je nach Anzahl der Begünstigten mit bAV, Alter bei Entgeltumwandlungsbeginn und Höhe des Umwandungsbetrages im jeweiligen Einzelfall mit zwischen ca. 1% und über 10% des laufenden Entgeltumwandlungsbetrages.
- Am günstigsten schneiden dabei die Direktversicherung und die Pensionskasse mit einer gesamten Maximalbelastung von ca. 2% ab. Der Pensionsfonds belastet das Unternehmen ein wenig höher.
- Bei Direktzusagen und Unterstützungskassen kann bei niedrigen Entgeltumwandlungsbeträgen eine Gesamtbelastung von über 10% des umgewandelten Betrages entstehen; im günstigsten Fall liegt sie bei 4%.
- Regelmäßig ist die Gesamtbelastung aus Verwaltungskosten und PSV-Beiträgen bei Direktzusagen und Unterstützungskassen ca. fünfmal höher als bei Direktversicherungen und Pensionskassen; bei Pensionsfonds liegen sie um 60% bis 70% darüber.
- Es sind folgende Tendenzen erkennbar:
    - Je mehr Arbeitnehmer mitmachen, desto geringer fällt die Gesamtbelastung aus Verwaltungskosten und PSV-Beiträgen aus.
    - Auch bei zunehmendem Entgeltumwandlungsbetrag sinkt jene Gesamtbelastung; in der Regel reduziert sie sich um ca. 40% bei einem Zuwachs von 100 € auf 248 €.
    - Anwärter, die bei Beginn der Entgeltumwandlung nicht älter als 40 sind, bewirken eine etwas günstigere Gesamtbelastung bei der Direktzusage als bei der Unterstützungskasse; bei den älteren ist es umgekehrt.

Empfehlungen

- Direktversicherungen und Pensionskassen belasten den Arbeitgeber mit Abstand am geringsten mit Verwaltungskosten und PSV-Beiträgen.

- Scheidet der Arbeitnehmer mit unverfallbarer Anwartschaft vor Eintritt des Versorgungsfalles aus dem Dienstverhältnis aus, entsteht bei diesen beiden Durchführungswegen im Gegensatz zu Direktzusagen und Unterstützungskassen keine weitere Kostenbelastung auf Arbeitgeberseite.
- Je mehr Arbeitnehmer bei der Entgeltumwandlung mitmachen und je höher das Beitragsvolumen, desto geringer fällt die Gesamtbelastung aus Verwaltungskosten und PSV-Beiträgen des Arbeitgebers im Verhältnis zum bAV-Volumen aus.

Anpassungen gem. § 16 BetrAVG

Aus § 16 BetrAVG resultieren im Rahmen der realistischen Annahmen der vorliegenden Studie keine Belastungen für den Arbeitgeber.

1.2 Konsequenzen aus dem Bereich des Handelsrechts in Anwartschafts- und Leistungsphase

Die versicherungsförmigen Durchführungswege, Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds, wirken sich so wie eine Gehaltszahlung auf den Jahresabschluss aus, nämlich ausschließlich über die GuV. Es ist ähnlich wie bei einem geleasten Fahrzeug, sofern der Leasingnehmer nicht wirtschaftlicher Eigentümer wird: Die Leasingraten wirken sich ausschließlich über die GuV aus; weder das Fahrzeug, noch die künftige Leasingverpflichtung sind zu bilanzieren, sodass das Bilanzbild nicht durch Aktiv- und Passivgut belastet wird.

Dasselbe gilt für die kongruent rückgedeckte Unterstützungskasse, da die vom Trägerunternehmen an den Versorgungsträger gezahlten Zuwendungen ebenfalls nur über die GuV wirken. Etwas anderes ergibt sich bei den hier nicht betrachteten (vgl. Kapitel 1) pauschal dotierten Unterstützungskassen, da sie – zumindest in der Anwartschaftsphase – aufgrund der durch § 4d Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Satz 1 Buchst. b EStG bewirkten sog. „Reservepolsterfinanzierung“ systematisch unterdotiert sind und daher gem. Art. 28 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2 EGHGB entweder Pensionsrückstellungen für den ungedeckten Teil der späteren Leistung in der Handelsbilanz gebildet oder im Anhang ausgewiesen werden müssen.

Direktzusagen hingegen sind regelmäßig mit einer Bilanzberührung verbunden, da die durch sie bewirkten Pensionsverpflichtungen ungewisse Verbindlichkeiten i.S.v. § 249 Abs. 1 Satz 1 HGB darstellen, deren Erfüllungsbetrag gem. § 253 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2 HGB zu passivieren ist. Dies gilt zunächst einmal unabhängig davon, ob

die Direktzusage gar nicht, nur teilweise oder vollständig, d.h. kongruent rückgedeckt ist.

Direktzusagen müssen nach geltendem Recht nicht rückgedeckt werden. Im Falle der Entgeltumwandlung ist eine Rückdeckung jedoch empfehlenswert, da der Arbeitsentgeltverzicht auf diese Weise sowohl aus Sicht des Arbeitnehmers, als auch aus der des Arbeitgebers so angelegt werden kann, dass beide Seiten „ruhig schlafen können". Der „ruhigste Schlaf" wird dadurch gewährleistet, dass der i.d.R. laufende Betrag des jeweiligen Gehaltsverzichts – allerdings sind auch Einmalbeträge im Rahmen einer Baustein-Zusage möglich – in ein Rückdeckungsinstrument fließt, welches eine spätere Leistung garantiert, die der Arbeitgeber im Rahmen einer beitragsorientierten Leistungszusage verspricht. Sollte sich jene garantierte Mindestleistung des Rückdeckungsinstrumentes im Laufe der Anwartschaftsphase erhöhen, würde der Arbeitgeber seine zugesagte Leistung entsprechend anpassen.

Möglich ist auch die unmittelbare Verzahnung der zugesagten Leistung mit dem Rückdeckungsinstrument, indem die Zusage mit der späteren Leistung des Rückdeckungsinstrumentes identisch ist. Hier sind insbesondere die wertpapiergebundene (§ 253 Abs. 1 Satz 3 HGB) und die versicherungsgebundene Direktzusage zu nennen.[114] Sie erfordern allerdings eine garantierte Mindestleistung, wenn man vermeiden will, dass eine Pensionsrückstellungsbildung in der Steuerbilanz unzulässig ist.[115]

Im Falle einer wertpapiergebundenen Direktzusage ist die jeweilige Pensionsrückstellung in der Handelsbilanz gem. § 253 Abs. 1 Satz 3 HGB mit dem beizulegenden Zeitwert[116] – ohne Beschränkung durch das Anschaffungskostenprinzip des § 253 Abs. 1 Satz 1 HGB und das Realisations-/ Imparitätsprinzip des § 253 Abs. 1 Nr. 4 HGB – der im Deckungsvermögen befindlichen Wertpapiere anzusetzen, soweit dieser die garantierte Mindestleistung übersteigt;[117] der Wert des Passivums richtet sich somit an jedem Bilanzstichtag grundsätzlich nach dem des Aktivums.

Sind die Voraussetzungen des § 246 Abs. 2 Satz 2 HGB erfüllt (Zweckexklusivität des Deckungsvermögens und privatrechtliche Insolvenzsicherung durch Verpfändung oder CTA), müssen die Rückstellungen und der Aktivwert der Wertpapiere gem. § 246 Abs. 2 Satz 2 HGB saldiert werden, fallen also beide aus der Handelsbi-

[114] Vgl. IDW RS HFA 30 vom 10.6.2011, Rn. 71 bis 77.

[115] Vgl. BMF-Schreiben vom 17.12.2002, BStBl I, 2002, 1397.

[116] Bei Kleinstkapitalgesellschaften gilt dies nur unter den Voraussetzungen des § 253 Abs. 1 Satz 5 HGB; vorliegende Studie geht davon aus, dass eine Kleinstkapitalgesellschaft jene Voraussetzungen erfüllt.

[117] Vgl. IDW RS HFA 30 vom 10.6.2011, Rn. 71 und 76.

lanz heraus. Mangelt es an einer oder beiden Voraussetzungen jenes Saldierungsgebotes, liegt unter den Voraussetzungen des § 254 HGB grundsätzlich eine Bewertungseinheit vor, sodass die Pensionsrückstellungen und die Wertpapiere an jedem Bilanzstichtag mit dem beizulegenden Zeitwert der korrespondierenden Wertpapiere anzusetzen sind;[118] dies gilt auch für versicherungsgebundene Direktzusagen und sogar für Direktzusagen, die nicht wertpapier- bzw. versicherungsgebunden sind, jedoch mit einem Rückdeckungsinstrument derart leistungskongruent rückgedeckt werden, dass die aus der Rückdeckungsresultierenden Zahlungen sowohl hinsichtlich der Höhe als auch der Zahlungszeitpunkte mit den Verpflichtungen aus der Direktzusage deckungsgleich sind.[119]

Liegt weder eine wertpapiergebundene noch eine versicherungsgebundene Direktzusage vor, ist die Saldierung des beizulegenden Zeitwertes des Rückdeckungsinstrumentes mit den handelsbilanziellen Rückstellungen gem. § 246 Abs. 2 Satz 2 HGB dennoch geboten, wenn die o.g. Voraussetzungen der Zweckexklusivität des Deckungsvermögens und der privatrechtlichen Insolvenzsicherung gegeben sind.

Vorliegende Studie geht davon aus, dass im Falle der Entgeltumwandlung eine leistungskongruent rückgedeckte oder eine wertpapier- bzw. versicherungsgebundene Direktzusage vorliegt. Dadurch ist das Saldierungsgebot des § 246 Abs. 2 Satz 2 HGB anzuwenden, sodass eine Negativwirkung auf das handelsrechtliche Bilanzbild nicht entstehen kann. Etwas anderes gilt nur, wenn – bei wertpapier- bzw. versicherungsgebundener Direktzusage – der Mindestgarantiebetrag unterschritten wird und insoweit die handelsbilanzielle Pensionsrückstellung wieder auflebt; jenes Wiederaufleben wird in vorliegender Studie nicht betrachtet.

Fazit

Entgeltumwandlungen über versicherungsförmige Durchführungswege und kongruent rückgedeckte Unterstützungskassenzusagen haben keine Negativwirkungen für das Bild der Handelsbilanz und damit für Bonität und Rating des Unternehmens. Unter den Annahmen vorliegender Studie gilt dies auch für die Entgeltumwandlung via Direktzusage, da diese annahmegemäß leistungskongruent rückgedeckt oder wertpapier- bzw. versicherungsgebunden ausgestaltet wird.

Daher müssen im Rahmen der vorliegenden Studie keine handelsbilanziell verursachten Aufwendungen betrachtet werden.

---

[118] Vgl. IDW RS HFA 30 vom 10.6.2011, Rn. 76.

[119] Vgl. IDW RS HFA 30 vom 10.6.2011, Rn. 74.

1.3 Konsequenzen aus dem Bereich des Steuerrechts in Anwartschafts- und Leistungsphase

1.3.1 Gang der Untersuchung

Die in den Kapiteln 1.1. bis 1.2.) quantifizierten Auswirkungen auf die GuV des Arbeitgebers haben die jeweiligen Steuerwirkungen bereits integriert. So wurde z.B. bei den PSV-Beiträgen in Kapitel 1.1. berücksichtigt, dass jene Aufwendungen eine Gewinn- und damit Steuerminderung auslösen und die dadurch bewirkte Steuerersparnis vom jeweiligen PSV-Beitrag abgezogen (Nettobetrachtung); dasselbe gilt für Verwaltungskosten etc. (vgl. Kapitel 1.1.1.3.). Die in jenen Kapiteln im Rahmen der Nettobetrachtung bereits verarbeiteten Steuerwirkungen werden daher im vorliegenden Kapitel 1.1.1.4.) nicht noch einmal berechnet; dieses Kapitel konzentriert sich ausschließlich auf die Steuerwirkungen aus der bAV selbst, d.h. aus den Beiträgen, Zuwendungen und Pensionsrückstellungsänderungen.

1.3.2 Bewertungs- bzw. Vergleichsmaßstab

Das Volumen der durch die bAV beim Arbeitgeber verursachten Steuerwirkungen wird durch einen Vergleich mit der wirtschaftlichen Alternative der bAV bestimmt, was im Falle der Entgeltumwandlung (vgl. Vorspann zu Kapitel 1.1.) die normale Gehaltszahlung ist.

Würde z.B. Arbeitsentgelt in Höhe von 1.000 € p.a. in den Jahresbeitrag zu einer Direktversicherung, einer Pensionskasse oder einem Pensionsfonds (versicherungsförmige Durchführungswege) umgewandelt, könnte der Arbeitgeber den Beitrag im Rahmen der §§ 4b, 4c und 4e EStG (die Erfüllung der Bedingungen jener Vorschriften wird vorausgesetzt) als Betriebsausgaben gewinnmindernd absetzen und daher insoweit Ertragsteuern (zum Begriff, vgl. Kapitel 1.3.3.) einsparen. Im Falle eines Unternehmenssteuersatzes in Höhe von z.B. 30% würde der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung seine Ertragsteuern daher um 300 € p.a. reduzieren.

Ohne die Entgeltumwandlung würde der Arbeitgeber jene 1.000 € als Gehalt zahlen. Zwar käme dem Arbeitnehmer dann nur der Nettolohn (1.000 € abzgl. Steuern und Arbeitnehmeranteil der Sozialversicherungsbeiträge) zu Gute, die Gesamtsumme von 1.000 € jedoch ist beim Arbeitgeber betrieblich veranlasster Personalaufwand und bewirkt daher ebenfalls eine Ersparnis an Ertragsteuern in Höhe von 300 € (die Auswirkungen auf den Arbeitgeberanteil der Sozialversicherungsbeiträge ist eine Zusatzwirkung, die nicht mit dem Steuereffekt vermischt werden darf; sie wird daher erst in Kapitel 1.4.) analysiert).

Da somit beide Alternativen dieselbe Steuerersparnis beim Arbeitgeber hervorrufen, wird diese Wirkung bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen mit 0 € p.a. angesetzt.

Dasselbe gilt für die kongruent rückgedeckte Unterstützungskasse (vgl. Kapitel 1.1.2.1.). Im Gegensatz zu den versicherungsförmigen Durchführungswegen, deren Beiträge auf Seiten des Arbeitnehmers steuerbar und gleichzeitig in den Grenzen des § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei sind, fallen die Zuwendungen an eine Unterstützungskasse auf Arbeitnehmerseite zwar unter die nicht steuerbaren Einnahmen; auf Seiten des Arbeitgebers stellen sie jedoch in den Grenzen des § 4d EStG gewinnmindernde Betriebsausgaben dar und verringern die Ertragsteuerlast ebenso wie ein alternativer Gehaltsbestandteil.

Steuerwirkungen der bAV auf Arbeitgeberseite gibt es daher ausschließlich bei Direktzusagen. Dies lässt sich wie folgt verdeutlichen:

- Wird Arbeitsentgelt in eine Anwartschaft aus einer Direktzusage umgewandelt und schließt der Arbeitgeber zur ihrer Finanzierung eine kongruente Rückdeckungsversicherung ab, deckt der Arbeitgeber den Versicherungsbeitrag mit dem einbehaltenen Arbeitsentgelt. Da der Versicherungsbeitrag als Betriebsausgabe gem. § 4 Abs. 4 EStG gewinnmindernd abzugsfähig ist (Anmerkung: Dies gilt grds. nicht für andere Rückdeckungsinstrumente, weil es bei ihnen bilanziell betrachtet zu einem reinen Aktivtausch kommt), entsteht zunächst dieselbe Wirkung wie bei einer Direktversicherung, nämlich nach obigen Ausführungen insoweit keine.
- Zusätzlich bildet der Arbeitgeber in der Steuerbilanz jedoch Pensionsrückstellungen i.S.v. § 6a EStG und aktiviert das Deckungskapital der Rückdeckungsversicherung. Die Rückstellungszuführungen mindern als Aufwand den steuerlichen Gewinn, die Aktivwertsteigerungen erhöhen ihn. Anfangs überschreiten die Rückstellungszuführungen häufig die Aktivwertsteigerungen, sodass zur Betriebsausgabe in Höhe des Versicherungsbeitrags auch noch jene Saldowirkung als zusätzliche Gewinnminderung hinzukommt. Die gesamte Gewinn- und daher Steuerminderung fällt in jenen Jahren somit höher aus als bei einer vergleichbaren Unterstützungskasse oder einem vergleichbaren versicherungsförmigen Durchführungsweg.
- Wenige Jahre später ist es umgekehrt: Nun fallen die Aktivwertsteigerungen höher aus als die Rückstellungszuführungen, sodass die gesamte Gewinn- und daher Steuerminderung in jenen restlichen Jahren geringer ist als bei einer ver-

gleichbaren Unterstützungskasse oder einem vergleichbaren versicherungsförmigen Durchführungsweg.

Fazit

Die vorliegende Studie untersucht Steuerwirkungen, die sich aus der bAV selbst (bzgl. der Steuerwirkung von Verwaltungskosten, PSV-Beiträgen etc. siehe die Ausführungen im vorangegangenen Kapitel 1.3.1.) ergeben, nur im Zusammenhang mit Direktzusagen, da sie nur hier relevant sind. Dabei werden als Rückdeckungsinstrument nicht nur Versicherungen, sondern auch Fonds und andere Formen von Finanzanlagevermögen analysiert, da sie die Steuerwirkungen unterschiedlich beeinflussen.

1.3.3 Relevante Steuersätze

Die vorliegende Studie steht vor dem Problem, dass sie den auf der Arbeitgeberseite relevanten Steuersatz ermitteln soll, es diesen einen relevanten Steuersatz jedoch nicht gibt. Dies hängt damit zusammen, dass die gesamte relevante Steuerwirkung auf Arbeitgeberseite

- von mehreren Steuerarten (Einkommen-, Körperschaft- und ggf. Gewerbesteuer, SolZ und ggf. Kirchensteuer) gebildet wird und
    - diese wiederum von der jeweiligen Rechtsform des Unternehmens und
    - ihrer Tätigkeit (gewerblich bzw. nicht gewerblich) abhängt,
- von der Höhe des relevanten Steuersatzes bestimmt wird, der wiederum teilweise von der Höhe des jeweiligen Einkommens abhängt (bei Einzelunternehmen und Personengesellschaften),
- vom Hebesatz der Gewerbesteuer bestimmt wird und
- auch von Wahlrechten (z.B. gem. § 34a oder § 32d Abs. 2 Nr. 3 EStG) beeinflusst werden kann.

Würde man nach all diesen Einflussfaktoren differenzieren, käme es zu einer Ergebnisexplosion bei der vorliegenden Studie, verbunden mit einer erheblichen Beeinträchtigung klarer Aussagen.

Nach Abwägung der Vor- und Nachteile einer bis ins Detail derart verästelnden Analyse kommen die Autoren der Studie zu dem Ergebnis, dass sie bei der Quantifizierung der Steuerbelastung auf Arbeitgeberseite lieber ungefähr richtig liegen wollen

als exakt falsch. Daher wird der nachfolgend verwendete relevante Steuersatz als Durchschnittswert ermittelt, der für sämtliche Unternehmen gelten soll.

Der relevante Steuersatz wird dabei jedoch nicht einfach pauschal geschätzt, sondern anhand der in der Praxis vorfindbaren Einflussfaktoren herausgearbeitet. Diese Herausarbeitung erfolgt in den nachfolgenden Unterkapiteln, welche nach den oben beschriebenen Einflussfaktoren differenzieren.

1.3.3.1 Der Einfluss der Rechtsform und der einzelnen Steuerarten

Allgemeine Ausführungen

Die vorliegende Studie bezieht sich insbesondere auf KMU (vgl. Kapitel A.I.). Deren typische Rechtsformen weichen von denjenigen der internationalen Konzerne deutlich ab.

Die Statistik des Statistischen Bundesamtes „Unternehmen nach zusammengefassten Rechtsformen“ vom 31.5.2015 weist folgende Verteilung der Rechtsformen auf Unternehmen aus, deren Betriebsstätten sich in Deutschland befinden:

Rechtsformen	Unternehmen				
	insgesamt	davon mit ... bis ... sozialversicherungspflichtig Beschäftigen			
		0 bis 9	10 bis 49	50 bis 249	250 und mehr
Einzelunternehmen	2.293.444	2.234.840	56.380	2.140	84
Personengesellschaften	453.746	389.752	49.350	12.000	2.644
Kapitalgesellschaften	666.231	485.960	135.464	36.526	8.281
sonstige Rechtsformen	216.245	180.027	27.069	7.046	2.103
insgesamt	3.629.666	3.290.579	268.263	57.712	13.112

Tabelle 37: Anzahl der Unternehmen nach Rechtsformen

Demnach dominiert das Einzelunternehmen bei den Kleinstfirmen (unter 10 Beschäftigte) mit 67,9%. Bei Kleinunternehmen (unter 50 Beschäftigte) liegt die Kapitalgesellschaft bereits mit 50,5% Anteil weit vor Einzelunternehmen und Personengesellschaften, die jeweils auf ca. 20% kommen. Unternehmen ab 50 Beschäftigte hingegen firmieren zu ca. 63% als Kapitalgesellschaft und zu ca. 20% als Personengesellschaft. Einzelunternehmen sind hier kaum vertreten. Sonstige Rechtsformen (z.B. Genossenschaften, Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit, Anstalten des öffentlichen Rechts) sind in jener Statistik in Bezug auf die Gesamtzahl aller Unternehmen unbedeutend und bleiben in der Betrachtung der vorliegenden Studie daher außen vor.

KMU sind daher insbesondere als Personengesellschaften und Einzelunternehmen sowie als Kapitalgesellschaften organisiert (von allen Unternehmen mit 10 bis 249 Beschäftigten sind ca. 37% Personengesellschaften und Einzelunternehmen und ca. 50% Kapitalgesellschaften). Je größer das Unternehmen, desto eher dominiert die Kapitalgesellschaft.

Ertragsteuern bei Personenunternehmen

Da Personengesellschaften und Einzelunternehmen steuerlich gleich behandelt werden (ihr Gewinn wird – neben der Belastung mit Gewerbesteuer, sofern es sich um einen Gewerbebetrieb handelt – mit Einkommensteuer, SolZ und ggf. Kirchensteuer belegt), sind sie nachfolgend in einer Gruppe zusammengefasst: den „Personenunternehmen".

Handelt es sich hierbei um eine Personengesellschaft (GdbR, OHG oder KG), fällt nur die Gewerbesteuer auf der Unternehmensebene an; für die Berechnung der Einkommen- und Kirchensteuer und des SolZ wird der Gewinn auf die einzelnen Gesellschafter aufgeteilt und bei jedem individuell nach seinem jeweiligen Einkommensteuersatz belastet. Im Unterschied zum Einzelunternehmen können daher verschiedene Steuersätze bei den Gesellschaftern (= Mitunternehmer gem. § 15 Abs. 1 Nr. 2 EStG) anfallen.

Da ein Einzelunternehmer Gehaltszahlungen des Unternehmens an sich selbst sowie Miet- oder Zinszahlungen an seinen Privatbereich nicht steuermindernd absetzen kann – es handelt sich um erfolgsneutrale Privatentnahmen – muss diese Handhabung auch bei den Mitunternehmern einer Personengesellschaft praktiziert werden, da ein solch es unternehmen keine juristische Person ist; daher sind derartige schuldrechtliche Vergütungen als sog. „Sonderbetriebseinnahmen" Teil der Einkünfte aus Gewerbebetrieb, Land- und Forstwirtschaft oder selbständiger Tätigkeit eines jeden Mitunternehmers und beeinflussen als Vorweggewinn die Verteilung des Gesamtgewinns gem. § 15 Abs. 1 Nr. 2 EStG.

Somit unterliegen bei Personenunternehmen sämtliche Gewinnteile der individuellen Besteuerung beim jeweiligen Einzel- bzw. Mitunternehmer. Der Antrag auf Steuerbegünstigung nach § 34a EStG ermöglicht zwar seit 2008 eine Vorbelastung nicht entnommener Gewinne mit pauschal 28,25%, die Vorschrift findet jedoch in der Praxis nur selten Anwendung,[120] da die spätere Nachbelastung bei Gewinnentnahme ausnahmslos zu einer höheren Gesamtsteuerbelastung führt als ohne Antragstellung.

[120] Vgl. Kessler/ Pfuhl, Steuergesetzgeberische Bemühungen, in: Den Mittelstand begleiten, Festschrift für Horst Kary, 2009, S. 59 – 81.

Daher geht die nachfolgende Berechnung von der normalen Einkommensbesteuerung auf Gewinne von Personenunternehmen gem. § 32a EStG aus:

	zu versteuerndes Eink.	
	> 53.665 €	> 254.666 €
Gewerbesteuer	13,90%	13,90%
	-13,30%	-13,30%
Einkommensteuer	42,00%	45,00%
SolZ	1,58%	1,74%
gesamt	**44,17%**	**47,34%**

Tabelle 38: Relevante Steuersätze Personenunternehmen

Tabelle 38 zeigt, dass der für nachfolgende Berechnungen relevante Gesamtsteuersatz bei einem Personenunternehmen 44,17% beträgt, wenn der Einkommensteuerbe- bzw. -entlastung bei 42% liegt. Dies ist in Bezug auf den Einkommensteuertarif 2016 dann der Fall, wenn das zu versteuernde Einkommen des Einzel- bzw. Mitunternehmers zwischen 53.666 € und 254.446 € liegt; bei Zusammenveranlagung verdoppeln sich jene Beträge. Kirchensteuer wurde dabei nicht einbezogen.

Sollte der relevante Gesamtsteuersatz von 47,34% zur Anwendung kommen, erfordert dies bei Einzelveranlagung (Zusammenveranlagung) ein zu versteuerndes Einkommen von mehr als 254.446 € (508.893 €).

Die Berechnung hat einen gewerbesteuerlichen Hebesatz von 397% zugrunde gelegt, welcher exakt dem Durchschnittswert aller Gemeinden entspricht.[121] Legt man diesen zugrunde und multipliziert ihn mit der geltenden Steuermesszahl (§ 11 Abs. 2 GewStG) von 3,5% (§ 16 Abs. 1 GewStG), erhält man die in der Tabelle 38 ausgewiesenen 13,90%. Da bei Personenunternehmen die Gewerbesteuer auf die Einkommensteuer mit max. dem 3,8fachen des Gewerbesteuermessbetrages (§ 11 Abs. 1 Satz 2 GewStG) angerechnet werden darf (§ 35 EStG), ist das 3,8fache von 3,5% (= 13,3%) wieder in Abzug zu bringen. Der gewerbesteuerliche Freibetrag für Personenunternehmen in Höhe von 24.500 € (§ 11 Abs. 1 Satz 3 Nr. 1 GewStG) blieb bei der Berechnung außen vor, da angenommen wird, dass der maßgebliche Gewerbeertrag vor und nach der Einrichtung der bAV über jenem unteren Grenzwert liegt.

Schließlich fallen 5,5% der festzusetzenden Einkommensteuer (§ 3 Abs. 2 SolZG) als SolZ an (§ 4 Satz 1 SolZG), was bei 42% zu 1,58% (= 5,5% von 42% minus 13,3% GewSt-Anrechnung) und bei 45% zu 1,74% führt.

[121] Vgl. Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung vom 31. August 2015 – 316/15.

Ertragsteuern bei Kapitalgesellschaften

Kapitalgesellschaften werden völlig anders besteuert als Personenunternehmen. Sie unterliegen nicht der Einkommen-, sondern der Körperschaftsteuer und die Gewerbesteuer ist nicht auf die Körperschaftsteuer anrechenbar, da § 35 EStG nur für Personenunternehmen gilt.[122]

Dadurch stellt sich auf Gesellschaftsebene folgende Gesamtsteuerbelastung von ca. 30% ein:

Gewerbesteuer	13,90%
Körperschaftsteuer	15,00%
SolZ	0,83%
gesamt	**29,72%**

Tabelle 39: Steuersätze auf Gesellschaftsebene einer Kapitalgesellschaf

Im Gegensatz zu den relevanten Gesamtsteuersätzen bei Personenunternehmen, die bei bis zu ca. 47,5% liegen, ist dies ein ganz erheblicher Unterschied.

Allerdings spiegelt die berechnete Gesamtbelastung von 29,72% die tatsächliche Steuerbelastung einer Kapitalgesellschaft im Bereich der KMU bei weitem nicht wieder. Dies hängt damit zusammen, dass bei inhabergeführten Unternehmen – im Gegensatz zu großen Konzernen – die Steuerbelastung auf Ebene der Gesellschafter nicht negiert werden darf. Macht nämlich die Gesellschaft, z.B. eine kleine bzw. mittelständische GmbH (zu Größenordnungen vgl. § 267 HGB), einen bestimmten Gewinn, so interessiert den Kreis der überschaubaren Gesellschafter immer dessen letztliche Nettowirkung im eigenen Geldbeutel, denn der jeweilige Anteileigner einer KMU-Kapitalgesellschaft finanziert seine Privataufwendungen fast ausschließlich aus der Quelle seiner Firma. Dazu stehen ihm zwar i.d.R. ein Gehalt, Sachbezüge und Tantiemen – sofern er Geschäftsführer ist – zur Verfügung, deren Höhe ist jedoch aufgrund der Angemessenheitsprüfung des zuständigen Finanzamtes zur Aufdeckung von verdeckten Gewinnausschüttungen (§ 8 Abs. 3 Satz 2 KStG) nach oben begrenzt. Zusätzlicher finanzieller Bedarf kann daher lediglich über Gewinnausschüttungen gespeist werden.

Wenn sich nun die bAV eines Arbeitnehmers auf den Gewinn einer Kapitalgesellschaft auswirkt, weil diese z.B. die Zuwendung an eine Unterstützungskasse in Höhe von 1.000 € überweist und jene Zuwendung in voller Höhe gewinnmindernde Betriebsausgabe ist, so mindern jene 1.000 € den handels- und steuerbilanziellen Ge-

[122] Vgl. R 32 Abs. 1 Nr. 1 KStR.

winn des Unternehmens und gleichzeitig auch die drei in Tabelle 39 dargestellten Steuern mit einem Satz von 29,72% (bei 397% gewerbesteuerlichem Hebesatz). Das handelsbilanzielle Eigenkapital jener Kapitalgesellschaft wird dadurch um 702,80 € reduziert und damit auch das Ausschüttungspotenzial für die das betreffende und die folgenden Jahre.

Die Folge: Die Gesellschafter erhalten im nachfolgenden Jahr oder den darauffolgenden Jahren weniger Ausschüttung, da jene 702,80 € für Dividenden nicht mehr zur Verfügung stehen. Selbst wenn das KMU – was bei diesen Unternehmen äußerst unrealistisch ist – sämtliche Gewinn thesaurieren sollte, wirkt sich der Eigenkapitalrückgang um jene 702,80 € bei einem späteren Verkauf der Gesellschaftsanteile über den geminderten Veräußerungspreis aus. Gewinnänderungen auf Ebene der Kapitalgesellschaft wirken sich daher bei KMU immer auch auf der Gesellschafterebene steuerlich aus: Eine Gewinnsteigerung erhöht die Steuerbelastung auf Ebene des Anteilseigners und eine Gewinnminderung reduziert sie. Je nach Ausschüttungsverhalten, wissen wir heute nicht, wann diese Steuerwirkungen auf Ebene des Gesellschafters eintreten; wir wissen aber, dass sie eintreten werden, spätestens bei Anteilsverkauf. Daher ist es eindeutig falsch, sie zu negieren.

Tabelle 39 muss daher wie folgt erweitert werden:

		Steuer	
Gesellschafts-Ebene			
	Steuerlicher Gewinn		100,00%
	Gewerbesteuer	13,90%	
	Körperschaftsteuer	15,00%	
	SolZ	0,83%	
	gesamt	**29,72%**	-29,72%
	Änderung des EK in HBil		70,28%
Gesellschafter-Ebene			
	Abgeltungsteuer	17,57%	-17,57%
	SolZ	0,97%	-0,97%
	Dividende netto		51,74%
Steuer gesamt		**48,26%**	

Tabelle 40: Relevanter Steuersatz einer Kapitalgesellschaft

Der tatsächlich relevante Steuersatz bei einer Kapitalgesellschaft beträgt somit ca. 48%, wenn man mit Abgeltungsteuer (§ 43 Abs. 5, § 32d Abs. 1 EStG) und dem SolZ auf Gesellschafterebene (§ 3 Abs. 1 Nr. 5 SolZG) rechnet und den Sparer-Pauschbetrag (§ 20 Abs. 9 EStG) unter der realistischen Annahme vernachlässigt, er sei bereits durch andere Einnahmen aus Kapitalvermögen des betreffenden Gesell-

schafters ausgeschöpft. Zwar kann ein Gesellschafter auch einen Antrag gem. § 32d Abs. 2 Nr. 3 EStG auf individuelle Besteuerung (§ 32a EStG) mit dem Teileinkünfteverfahren (§ 3 Nr. 40 EStG, 40% der 70,28% im Beispiel wären dabei steuerfrei) stellen, dieses lohnt sich bei Einkommensteuersätzen über 41,67% jedoch nur, wenn hohe laufende Aufwendungen mit der Verwaltung der Unternehmensanteile verbunden sind.

Würde die Ausschüttung erst in vielen Jahren erfolgen, müsste man die Steuerbelastung auf der Gesellschafter-Ebene eigentlich auf den heutigen Tag abzinsen; dies wurde in vorliegender Studie nicht gemacht, da unklar ist, wie lange sich der Abzinsungszeitraum erstreckt.

Fazit

Beträgt der gewerbesteuerliche Hebesatz 397% (Durchschnittswert über sämtliche Gemeinden in Deutschland), so entsteht bei Personenunternehmen ein relevanter Steuersatz in Höhe von max. 47,34% (vgl. Tabelle 38) und bei Kapitalgesellschaften in Höhe von 48,26% (vgl. Tabelle 40). Würde man jedoch die Steuerwirkung auf Gesellschafter-Ebene bei einer Kapitalgesellschaft noch – wie gerade erwähnt – abzinsen, gleichen sich beide Werte sehr nahe an.

Da vorliegende Studie aus Gründen der Übersichtlichkeit nicht zwischen unterschiedlichen Rechtsformen differenzieren will, geht sie von einer einheitlichen rechtsformunabhängigen Steuerwirkung in Höhe von 47,5% für alle Steuerwirkungen auf Arbeitgeberseite aus.

Ertragsteuern bei GmbH & Co. KG

Eine GmbH & Co. KG ist eine spezielle Form einer Personengesellschaft. Obwohl die Komplementärin (GmbH) körperschaftsteuerpflichtig ist, tritt deren Besteuerung i.d.R. nicht nennenswert in Erscheinung, da sich ihre Einnahmen meist auf Aufwandsersatz beschränken. Daher sind die Steuerwirkungen jener beschränkt haftenden Personengesellschaft mit denjenigen des normalen Personenunternehmens identisch. Auch hier ist daher der einheitliche Steuersatz in Höhe von 47,5% relevant.

1.3.3.2 Der Einfluss der Tätigkeit des Unternehmens

Neben der Rechtsform des Unternehmens (vgl. Kapitel 1.3.3.1.) kann auch seine Tätigkeit für die Höhe der Steuerbelastung eine Rolle spielen. Dabei geht es um die Gewerbesteuer; alle anderen in Kapitel 1.3.3.1. dargestellten Steuerarten sind von der Tätigkeit unabhängig.

Kapitalgesellschaften (AG, GmbH, UG i.S.v. § 5a GmbHG, KGaA und SE), Genossenschaften, Europäische Genossenschaften sowie Versicherungs- und Pensionsfondsvereine a.G. gelten gem. § 2 Abs. 2 Satz 1 GewStG immer als Gewerbebetriebe und sind daher ausnahmslos gewerbesteuerpflichtig. Da sie nicht in den Genuss des Freibetrags i.S.v. § 11 Abs. 1 Satz 3 Nr. 1 GewStG kommen, entsteht die Gewerbesteuerbelastung vom ersten Euro Gewinn an. Dasselbe gilt – mit Ausnahme des Freibetrags – für gewerblich geprägte Personengesellschaften (GmbH & Co. KG, AG & Co. KG etc.) über den Umweg des § 2 Abs. 1 Satz 2 GewStG i.V.m. § 15 Abs. 3 Nr. 2 EStG.

Alle anderen Unternehmen (also die Personenunternehmen, vgl. zur Definition Kapitel 1.3.3.1.) gelten nur dann als Gewerbebetriebe, wenn sie gewerblich i.S.d. § 15 Abs. 2 EStG (i.V.m. § 2 Abs. 1 Satz 2 GewStG) tätig sind.

Dies ist bei Freiberuflern i.S.v. § 18 EStG (insbesondere Ärzte, Rechtsanwälte, Steuerberater und Architekten), Land- und Forstwirten sowie Vermögensverwaltern i.S.v. § 14 Satz 3 AO nicht der Fall. Jene Unternehmen werden daher nicht mit Gewerbesteuer belastet. Da die Gewerbesteuer jedoch gem. § 35 EStG auf die Einkommensteuer angerechnet wird, entsteht ein Unterschied in der Gesamtsteuerbelastung von Gewerbebetrieben und Nicht-Gewerbebetrieben erst dann, wenn der gewerbesteuerliche Hebesatz 380% übersteigt (vgl. dazu Kapitel 1.3.3.1.); und selbst dann ist der Unterschied derart gering (bei dem in Kapitel 1.3.3.1. berechneten relevanten Steuersatz beträgt sie 0,6%-Punkte), dass die Differenzierung nach der Art der Tätigkeit des Arbeitgebers in vorliegender Studie außen vor bleibt.

1.3.3.3 Der Einfluss der Einkommenshöhe

Tabelle 38 in Kapitel 1.3.3.1. zeigt, dass die Höhe des zu versteuernden Einkommens (z.v.E.) die Höhe des relevanten Steuersatzes bei Personenunternehmen (zur Definition vgl. Kapitel 1.3.3.1.) mitbestimmt.

Zwar differieren die relevanten Steuersätze zwischen Personenunternehmen, deren Inhaber einerseits ein z.v.E. zwischen 53.666 € und 254.446 € und andererseits ein solches von über 254.446 € (bei Zusammenveranlagung die jeweils doppelten Werte), um gut 3%-Punkte (vgl. Tabelle 38), dies soll jedoch in vorliegender Studie außen vor bleiben, um die Analyse nicht zu sehr zu zersplittern und das Verständnis damit zu reduzieren. Verdient ein KMU gut, so ist der in Kapitel 1.3.3.1. für Personenunternehmen und Kapitalgesellschaften herausgearbeitete einheitliche relevante Gesamtsteuersatz von 47,5% auch allgemein gerechtfertigt.

1.3.3.4 Der Einfluss des gewerbesteuerlichen Hebesatzes

Kapitel 1.3.3.1. offenbarte, dass die Höhe des gewerbesteuerlichen Hebesatz für den relevanten Gesamtsteuersatz eine Rolle spielt; bei Personenunternehmen (zur Definition vgl. Kapitel 1.3.3.1.) gilt dies nur insoweit, wie der Hebesatz 380% übersteigt (vgl. die Ausführungen in Kapitel 1.3.3.1.).

Für die Studie hätte man auch mit einer Bandbreite arbeiten können, die vom geringsten rechtlich zulässigen Hebesatz (200% gem. § 16 Abs. 4 Satz 2 GewStG) bis zum höchsten gegenwärtig vorfindbaren Wert reicht (520% in Hagen). Zur Vermeidung einer Zersplitterung der Ergebnisse hat sich die vorliegende Studie jedoch für die Verwendung des aktuellen durchschnittlichen Hebesatzes von 397% entschieden (vgl. Kapitel 1.3.3.1.).

1.3.3.5 Der Einfluss von Wahlrechten

§ 34a EStG ermöglicht den Steuerpflichtigen in Personenunternehmen nicht entnommene Gewinne zunächst mit lediglich 28,25% Einkommensteuer vorzubelasten, um sie dann bei späterer Entnahme mit 25% nachzuversteuern. Die gesamte Steuerbelastung des Gewinns splittet sich dadurch in zwei Phasen auf, ähnlich wie bei Kapitalgesellschaften, wo zunächst automatisch die Belastung auf Gesellschaftsebene erfolgt und erst bei späterer Ausschüttung diejenige beim Gesellschafter.

Bereits in Kapitel 1.3.3.1. wurde unter der Überschrift „Ertragsteuern bei Personenunternehmen“ erläutert, dass und warum die vorliegende Studie das Wahlrecht des § 34a EStG nicht berücksichtigt.

Dies soll auch für das Wahlrecht des § 32d Abs. 2 Nr. 3 EStG gelten, nach dem Gesellschafter, die zu mindestens 25% an der Kapitalgesellschaft beteiligt oder zu mindestens 1% und beruflich für diese tätig sind, an Stelle der in Kapitel 1.3.3.1. unter der Überschrift „Ertragsteuern bei Kapitalgesellschaften“ angenommenen Abgeltungsteuer das sog. Teileinkünfteverfahren des § 3 Nr. 40 EStG anwenden dürfen, um ihre Steuerlast zu reduzieren. Da jenes Wahlrecht jedoch nur dann vorteilhaft ist, wenn – sofern keine nennenswerte Aufwendungen i.Z.m. der Verwaltung oder dem Erwerb der Unternehmensanteile besteht – der relevante Einkommensteuersatz 41,67% unterschreitet und dem einheitlichen in Kapitel 1.3.3.1. herausgearbeiteten relevanten Gesamtsteuersatz sogar 45% Einkommensteuerbelastung zugrunde liegen (vgl. Kapitel 1.3.3.3.), bleibt die Ausübung jenes Wahlrechts in vorliegender Studie außen vor.

1.3.4 Darstellung der Steuerwirkungen von Direktzusagen

1.3.4.1 Einführung

Kapitel 1.3.2. zeigt auf, dass die bAV selbst (Steuerwirkungen auf Verwaltungskosten, PSV-Beiträge etc. wurden bereits in den Kapiteln 1.1. bis 1.2.) quantifiziert) Steuerwirkungen auf Arbeitgeberseite ausschließlich i.Z.m. Direktzusagen bewirkt. Diese werden nachfolgend berechnet.

Kapitel 1.3.4.2. hat die handelsbilanziellen Wirkungen auf Arbeitgeberseite zum Inhalt und geht auf das Saldierungsgebot des § 246 Abs. 2 Satz 2 HGB und die Bewertungseinheit des § 254 HGB ein.

In der Steuerbilanz ist dies komplett anders geregelt, sodass das Prinzip der Maßgeblichkeit der Handels- für die Steuerbilanz (§ 5 Abs. 1 Satz 1 EStG) insoweit durchbrochen wird: Weder existiert ein steuerbilanzielles Saldierungsgebot (§ 5 Abs. 1a Satz 1 EStG kodifiziert vielmehr ein Saldierungsverbot), noch darf sich die Bewertung der Pensionsrückstellungen im Rahmen einer Bewertungseinheit nach dem Zeitwert des Rückdeckungsinstrumentes richten, da § 6a EStG nach Auffassung der Finanzverwaltung lex specialis zu § 5 Abs. 1a Satz 2 EStG darstellt.[123]

Daher sind Pensionsrückstellungen in der Steuerbilanz gem. § 6a Abs. 3 EStG zu bewerten, auch wenn diesen eine wertpapiergebundene oder versicherungsgebundene Direktzusage zugrunde liegt oder eine leistungskongruente Rückdeckung praktiziert wird. Im Vergleich zu den o.g. Regelungen der Handelsbilanz resultiert daraus eine wesentlich zu geringe Rückstellung in der Steuerbilanz und damit eine deutlich zu kleine Steuerersparnis. Begründung: Während § 253 Abs. 2 Satz 2 HGB und die RückstellungsabzinsungsVO zur Abzinsung einen Marktzins fordern, der gegenwärtig bei annähernd 4% liegt, lässt § 6a Abs. 3 Satz 3 EStG keine Ausnahme zum gesetzlich fixierten Rechnungszins von 6% zu. Darüber hinaus erfordert der handelsbilanzielle Erfüllungsbetrag die Einbeziehung künftiger Anwartschafts- und Leistungs-Dynamiken, auch wenn sie, wie im Falle des § 16 Abs. 1 BetrAVG am Bilanzstichtag noch nicht feststehen; das Steuerrecht hingegen verbietet die Einbeziehung geschätzter künftiger Werte.

Die Abweichung zwischen der handelsbilanziellen Pensionsrückstellung, die dem tatsächlichen Wert der Versorgungsverpflichtung deutlich näher kommt als der steuerrechtliche Wertmaßstab, und der steuerbilanziellen ist bei wertpapiergebundenen Pensionszusagen i.d.R., besonders groß (und damit die Steuerersparnis vergleichsweise besonders klein), weil die steuerliche Rückstellung in der Anwartschaftsphase

[123] Vgl. BMF-Schreiben vom 25.8.2010, IV C 6 - S 2133/07/10001.

lediglich auf Basis der garantierten Mindestleistung berechnet werden darf,[124] während die spätere Leistungsverpflichtung u.U. weit darüber hinausgeht.

Nachfolgende Berechnungen zeigen die Problematik der deutlich zu geringen steuerbilanziellen Pensionsrückstellungen auf.

Allerdings ist zu beachten, dass der Bundesrat am 25.9.2015 gegenüber der Bundesregierung u.a. angeregt hat, die Diskrepanz des handels- und steuerbilanziellen Rechnungszinses zu überdenken;[125] es könnte somit künftig zu einer Absenkung des gegenwärtig geltenden steuerlichen Rechnungszinses von 6% kommen.

1.3.4.2 Steuerliche Konsequenzen einer Direktzusage

1.3.4.2.1 Direktzusage mit leistungskongruenter Rückdeckungsversicherung

Die Rahmenbedingungen sind mit denjenigen identisch, die bereits im Zusammenhang mit der Untersuchung der Verwaltungskosten in Kapitel 1.1.1.4. dargestellt wurden. Sie sollen hier noch einmal wiederholt werden:

Kalkulationszinsfuß (Rechnungszins)	3,50%		
Fälligkeit der Altersleistung im Alter	67		
Dauer der Leistungsphase in Jahren	17		
Beginn des Abzinsungszeitraums	01.01.2016		
Alter des Arbeitnehmers zum 1.1.2016 alternativ	30	40	50
Abzinsungszeitraum (in Jahren)	54	44	34
relevanter Ertrag-Steuersatz	47,50%		

Tabelle 41: Rahmenbedingungen Direktzusage

Um die steuerlichen Pensionsrückstellungen der Direktzusage berechnen zu können, muss die künftige zugesagte Leistung bestimmt werden. Dies geschieht genau wie im Falle der Analyse der Belastung mit PSV-Beiträgen, sodass diesbezüglich auf das. Kapitel 1.1.2.1. verwiesen werden kann. Auch hier wird ausschließlich eine Altersrente zugrunde gelegt, keine Invaliden- und Hinterbliebenenleistung.

Für die wertpapiergebundene Direktzusage (vgl. ausführlich Kapitel 1.2.) markiert die auf jene Weise berechnete Altersrente die Mindestleistung, welche sich in der steu-

[124] Vgl. BMF-Schreiben vom 17.12.2002, BStBl I, 2002, 1397.
[125] Vgl. BR-Drucks. 346/ 1/15.

erbilanziellen Pensionsrückstellung niederschlägt. Somit lassen sich auch für diesen Spezialfall seriöse Berechnungen vornehmen.

Wie im Falle der Verwaltungskosten und der PSV-Beiträge, so wird auch das Ergebnis der Steuerwirkungen als Barwert gemessen.

1.3.4.2.1.1 Alter des Arbeitnehmers zum 1.1.2016: 50 Jahre

Beitrag p.a.		1.200 €
Alter im Jahr 2016		**50**
Pensionsalter		67
ReZi		3,5%
Barwert	in Euro	**-1.525 €**
	in % des Beitragsbarwertes	**9,70%**

Jahr	Alter	PRSt+	Renten	Aktivwert Veränderung	Aktivwert Bestand	Steuer **wirkung**
2016	50	3.838 €		1.002,58 €	1.002,58 €	1.347 €
2017	51	229 €		1.024,46 €	2.027,05 €	-378 €
2018	52	246 €		1.044,51 €	3.071,56 €	-379 €
2019	53	265 €		1.065,71 €	4.137,27 €	-381 €
2020	54	286 €		1.087,98 €	5.225,25 €	-381 €
2021	55	311 €		1.253,86 €	6.479,10 €	-448 €
2022	56	341 €		1.293,08 €	7.772,19 €	-452 €
2023	57	376 €		1.333,37 €	9.105,56 €	-455 €
2024	58	419 €		1.375,20 €	10.480,76 €	-454 €
2025	59	471 €		1.418,58 €	11.899,34 €	-450 €
2026	60	534 €		1.463,78 €	13.363,12 €	-442 €
2027	61	611 €		1.510,81 €	14.873,93 €	-427 €
2028	62	705 €		1.559,68 €	16.433,61 €	-406 €
2029	63	817 €		1.610,76 €	18.044,38 €	-377 €
2030	64	953 €		1.663,97 €	19.708,34 €	-338 €
2031	65	1.114 €		1.719,58 €	21.427,92 €	-288 €
2032	66	1.270 €		1.777,60 €	23.205,53 €	-241 €
2033	67	1.452 €	96,38 €	580,14 €	23.785,67 €	414 €
2034	68	-113 €	97,35 €	-481,18 €	23.304,48 €	175 €
2035	69	-127 €	98,32 €	-493,21 €	22.811,27 €	174 €
2036	70	-141 €	99,30 €	-505,54 €	22.305,73 €	173 €
2037	71	-156 €	100,30 €	-518,18 €	21.787,55 €	172 €
2038	72	-172 €	101,30 €	-531,14 €	21.256,41 €	170 €
2039	73	-189 €	102,31 €	-544,41 €	20.712,00 €	169 €
2040	74	-210 €	103,34 €	-558,02 €	20.153,98 €	165 €
2041	75	-229 €	104,37 €	-571,97 €	19.582,00 €	163 €
2042	76	-248 €	105,41 €	-586,27 €	18.995,73 €	161 €
2043	77	-267 €	106,47 €	-600,93 €	18.394,80 €	158 €
2044	78	-286 €	107,53 €	-615,95 €	17.778,84 €	157 €
2045	79	-311 €	108,61 €	-631,35 €	17.147,49 €	152 €
2046	80	-323 €	109,69 €	-647,14 €	16.500,35 €	154 €
2047	81	-340 €	110,79 €	-663,32 €	15.837,04 €	154 €
2048	82	-354 €	111,90 €	-679,90 €	15.157,14 €	155 €
2049	83	-367 €	113,02 €	-696,90 €	14.460,24 €	157 €
2050	84	-10.402 €	114,15 €	-14.460,24 €	0,00 €	1.928 €
Summe		**0 €**		**0 €**		**0 €**

Tabelle 42: Steuerwirkungen einer kongruent rückgedeckten Direktzusage bei einer Entgeltumwandlung von 100 € monatlich, Alter: 50

Das Ergebnis ist in seiner Wirkungsrichtung nicht verblüffend, in seinem Ausmaß jedoch schon.

Es besagt, dass die jährlichen Wirkungen aus der Ertragsbesteuerung i.Z.m. einer Direktzusage bei einem bei Beginn der Entgeltumwandlung 50jährigen Arbeitnehmer einen negativen Barwert in Höhe von 1.525 € entstehen lassen, was im Verhältnis zum Barwert aller Beiträge (100 € monatlich) sage und schreibe 9,7% beträgt; zum Vergleich: Der Barwert der Verwaltungskosten zzgl. der PSV-Beiträge im Verhältnis zum Barwert aller Beiträge blieb in den meisten Fällen deutlich darunter (vgl. Kapitel 1.1.1.2.). Insgesamt können daher bei leistungskongruent mit einer Rentenversicherung rückgedeckten Direktzusagen Gesamtbelastungen aus Verwaltungskosten, PSV-Beiträgen und jenen unerwünschten Steuerwirkungen entstehen, die für einen bei Entgeltumwandlungsbeginn 50jährigen bei bis zu 20% der Beiträge (vgl. Kapitel 1.1.1.2. und das obige Ergebnis) liegen. Doch es kann bei jüngeren Personen noch schlimmer kommen…

Zuvor jedoch die Erläuterung zu obigem steuerlichem Ergebnis:

Wie Tabelle 42 zeigt, setzt sich jene erheblich negative Steuerwirkung in Höhe des Barwertes von –1.525 € aus den einzelnen Steuerent- (+) und –belastungen (-) in Spalte (6) zusammen. Diese wiederum errechnen sich aus der Summe der Positionen der Spalten (3) und (5). Dort sind die Rückstellungs- und Versicherungs-Aktivwert-Änderungen enthalten, also die Rückstellungszuführungen (+), welche als Aufwand in die GuV eingehen und die Aktivwertzuführungen (+), welche Ertrag in der GuV darstellen. Wenn also 2016 den Rückstellungen 3.838 € und dem Aktivwert 1.002,58 € zugeführt werden, so mindert dies den Gewinn um insgesamt 2.835,42 €. Bei einem Steuersatz in Höhe von 47,5% (vgl. Kapitel 1.3.3.1.) bedeutet dies eine Steuerersparnis in Höhe von 1.347 €.

Im Jahr 2017 fallen die Rückstellungszuführungen geringer aus. Der Verlauf ist typisch für Entgeltumwandlung, da § 6a Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 Satz 1 Halbs. 2 EStG eine Sonderregel kodifiziert. Ab nun übersteigen die Aktivwert- die Rückstellungszuführungen deutlich, wodurch es zu negativen Steuerwirkungen kommt.

Bis zum Alter 67 werden Rückstellungen jährlich zugeführt, danach aufgelöst (-). Dasselbe gilt für die Aktivwerte. Auflösungen der Rückstellungen führen zu Ertrag und bei den Aktivwerten zu Aufwand in der GuV. Ab 2034 kommt es daher zu Steuerersparnissen und im Todesjahr zur höchsten.

Zu Recht addieren sich sämtliche Rückstellungszuführungen und –auflösungen zu Null. Dasselbe gilt für die Aktivwertänderungen. Auch die gesamten Steuerwirkungen betragen ab 2016 bis 2050 in der Summe 0 €; gerade deshalb ist das Ausmaß der

negativen Steuerbarwerte, wie bereits geschrieben, verblüffend. Da jedoch zwischen 2017 und 2032 in der Summe bedeutende Steuerlasten entstehen und die Ersparnisse ab 2033 erst sehr spät eintreten, hat dies auf den Barwert der Steuerwirkungen jene verheerende Wirkung. Da hilft es auch nichts, dass in 2016 eine hohe positive Steuerwirkung eintritt.

Nun fragt sich der Leser möglicherweise, ob zwei weitere Wirkungen vergessen worden sind, nämlich die in Spalte (4) rein deskriptiv dargestellten und mit einer Rentendynamik gem. § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG (vgl. Kapitel 1.1.3) in Höhe von 1% p.a. versehenen Renten und die Beiträge zur Rückdeckungsversicherung. Dies ist zu verneinen:

- Die Renten werden aus der Rückdeckungsversicherung finanziert und gleichen sich, da leistungskongruent, exakt mit den Zahlungen aus der Rückdeckungsversicherung aus. Steuerlich ergibt sich daher keine Wirkung.
- Die Beiträge sind zwar Betriebsausgaben i.S.v. § 4 Abs. 4 EStG und mindern daher tatsächlich den steuerlichen Gewinn und daher auch die Steuerlast, da sie jedoch aus Entgeltumwandlung finanziert sind, ergibt sich daraus im Vergleich zur Alternative, der Zahlung jenes Beitrages als Gehalt, keine echte steuerliche Konsequenz.

Somit sind in obiger Tabelle 42 alle relevanten Steuerwirkungen enthalten.

Diese Ergebnis und die Ausführungen in Kapitel 1.2. zeigen, dass das Problem bei der Direktzusage gar nicht so sehr – wie oft und insbesondere vor erstmaligem Inkrafttreten des BilMoG vor 2010 behauptet wurde – die handelsrechtliche Bilanzberührung ist, sondern insbesondere steuerliche Ansatz- und Bewertungsvorschriften.

Der Vergleich zur rückgedeckten Unterstützungskasse verdeutlicht dies gut. Diese hat zwei steuerindizierte Vorteile gegenüber der mit einer Versicherung rückgedeckten Direktzusage:

- Zum einen entstehen beim Arbeitgeber keine steuerlichen Pensionsrückstellungen. Vielmehr sind die Zuwendungen an die Unterstützungskasse in voller Höhe Betriebsausgabe, während die Rückstellungen der Direktzusage und damit deren Steuerersparnis aufgrund des § 6a EStG künstlich niedrig gehalten werden (vgl. Kapitel 1.3.4.1.).
- Zu zweiten wird die Rendite der Rückdeckungsversicherung in der Anwartschaftsphase bei der Direktzusage aufgrund der Aktivwertbuchung jedes Jahr besteuert, obwohl die Versicherungsleistung noch gar nicht fällig ist; bei der Unter-

stützungskasse tritt diese Steuerbelastung nicht ein, solange die Unterstützungskasse steuerfrei ist.

Dennoch hat die Direktzusage anderweitige Vorteile:

- Im Vergleich zu den versicherungsförmigen Durchführungswegen lässt sie deutlich höhere Volumina, da sie auf der Arbeitnehmerseite nicht durch § 3 Nr. 63 EStG auf eine Höchstgrenze maximiert ist.
- Diesen Vorteil hat die rückgedeckte Unterstützungskasse auch, aber: Die Direktzusage ermöglicht auch einmalige Entgeltumwandlungen, z.B. i.Z.m. Tantiemen.
- Eine Vererbbarkeit des in der bAV angesparten Deckungskapitals ist unzulässig,[126] ebenso die Vereinbarung einer Versorgung bei Tod zu Gunsten von Personen, die nicht zu dem „engen Hinterbliebenenbegriff“ der Rn. 287 f. jenes Schreibens gehören. Die Direktzusage ermöglicht jedoch als einziger Durchführungsweg, dass die Todesfallleistung aus einem Rückdeckungsinstrument, für die das Unternehmen automatisch bezugsberechtigt ist, dort belassen und dann zusammen mit dem Unternehmen auf die Erben der Firmenanteile übertragen werden können, auch wenn diese nicht zu den „engen Hinterbliebenen“ zu zählen sind. Dieser Vorteil kann insbesondere für Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF) genutzt werden.
- Die Direktzusage ist in der Wahl des Rückdeckungsinstrumentes frei, was für die anderen Durchführungswege nicht gilt[127].

Übrigens: Erhöht man den Monatsbetrag der Entgeltumwandlung (Ausgangsfall: 100 €) auf 200 € bzw. 248 € (vgl. Kapitel 1.1.1.5.), verdoppelt bzw. verzweieinhalbfacht sich der negative Ausgangsbarwert und beträgt dann – 3.050 € bzw. – 3.781 €. Der relative Wert in % des Beitragsbarwertes hingegen bleibt in allen drei Fällen bei den bereits erwähnten 9,7%, da der im Nenner befindliche Beitragsbarwert jeweils im selben Verhältnis ansteigt.

1.3.4.2.1.2 Alter des Arbeitnehmers zum 1.1.2016: 40 Jahre

Der negative Barwert fällt nun höher als beim 50jährigen, da die sich dort in Tabelle 42 von 2017 bis 2032 erstreckenden negativen Steuerwirkungen nun 10 Jahre länger

[126] Vgl. BMF-Schreiben vom 24.7.2013, BStBl I, 2013, 1022, Rn. 289.

[127] Mit Ausnahme der hier nicht untersuchten pauschal dotierten Unterstützungskasse.

ausdehnen, während der Leistungszeitraum ebenso lang wie beim 50jährigen ist. Dies ergibt eine deutlich stärkere Auswirkung auf den Steuerbarwert, der bei 100 € monatlicher Entgeltumwandlung von – 1.525 € (beim 50jährigen) auf nun – 3.115 € fällt; im Verhältnis zum Beitragsbarwert sind dies 14,51%.

1.3.4.2.1.3 Alter des Arbeitnehmers zum 1.1.2016: 30 Jahre

Der negative Steuerbarwert beträgt nun - 5.202 € und der relative Wert im Verhältnis zum Beitragsbarwert 20,36%.

Zusammen mit den Verwaltungskosten und PSV-Beiträgen fallen in diesem Fall bis zu 30% Aufwand im Verhältnis zum Entgeltumwandlungsbetrag auf Arbeitgeberseite an (vgl. Kapitel 1.1.2.2.) Ein solch schlechtes Ergebnis kann auch durch die Sozialabgabenersparnis des Arbeitgebers nicht mehr kompensiert werden.

1.3.4.2.1.4 Einschluss einer Invaliditäts- oder Hinterbliebenenleistung mit entsprechender leistungskongruenter Rückdeckungsversicherung

Kurz vor Ende der Ausführungen in Kapitel 1.3.4.2.1.1. wird darauf hingewiesen, dass - neben dem Problem der aufgrund § 6a EStG künstlich zu geringen steuerbilanziellen Rückstellungen – der Aktivwertverlauf einer Rückdeckungsversicherung einen erheblichen negativen Steuereffekt bewirkt.

Dieses Problem wird dann ganz deutlich noch verstärkt, wenn es zu Versorgungsfällen i.Z.m. Invalidität oder Tod kommt und dafür ebenfalls eine leistungskongruente Rückdeckungsversicherung oder Zusatzversicherung im Rahmen der zur Deckung der Altersrente abgeschlossenen Hauptversicherung abgeschlossen wurde.

Zwar erhöht sich bei derartigen Versorgungsfällen die steuerbilanzielle Pensionsrückstellung und damit der steuermindernde Aufwand in der GuV sprunghaft (sog. „Bilanzsprung“), gleichzeitig aber geht der Aktivwert der Versicherung noch deutlich stärker in die Höhe, da er nicht wie die Rückstellung gem.- § 6a Abs. 3 Satz 3 EStG mit 6%, sondern mit einem deutlich geringeren Rechnungszins und einer deutlich von den Heubeck‘schen Richttafeln 2005G abweichenden Sterbetafel kalkuliert wird.

Würde z.B. der bei Beginn der Entgeltumwandlung 50jährige im Alter von 56 berufsunfähig werden, triebe dies die bis dahin gebildete steuerbilanzielle Pensionsrückstellung von 15.523 € um 102.607 € auf 118.130 € und den bisherigen Aktivwert von 19.437,31 € um 168.521,50 € auf 187.958,81 €. Der Anstieg beider Werte würde zu einer Gewinnerhöhung in der steuerlichen GuV von ganz erheblichen 65.914,50 € und damit einer Steuermehrbelastung in Höhe von 31.309 € führen. Bei den Jünge-

ren können diese Wirkungen im Falle frühzeitiger Invalidität noch deutlich höher ausfallen. Ähnliches gilt bei Tod.

Zur Vermeidung derartiger Wirkungen kann letztlich nur geraten werden, Invaliditäts- und Todesfallabsicherungen entweder über die übrigen Durchführungswege der bAV oder privat abzusichern.

1.3.4.2.1.5 Fazit zur Direktzusage mit leistungskongruenter Rückdeckungsversicherung

Addiert man die Ergebnisse der Belastungsbarwerte von Verwaltungskosten, PSV-Beiträgen und Steuerwirkungen der durch Rentenversicherung kongruent rückgedeckten Direktzusage zusammen und bezieht das Gesamtergebnis auf den Barwert des jeweiligen Beitrages, so stellen sich folgende Ergebnisse – zunächst für ein Unternehmen mit 50 Begünstigten – ein (Erweiterung der Darstellung in Kapitel 1.1.2.1.) ein:

Kosten und Steuern	DV	PK	PF	UK	DZ
Monatsbeitrag 100 €	2,19%	2,19%	2,70%	8,93%	28,64%
Monatsbeitrag 200 €	1,09%	1,09%	1,61%	6,07%	25,78%
Monatsbeitrag 248 €	0,88%	0,88%	1,39%	5,52%	25,23%

Tabelle 43: Barwerte sämtlicher Kosten inkl. Steuerbelastung im Verhältnis zum Barwert der Beiträge, Person heute 30, Unternehmen hat 50 Arbeitnehmer mit bAV

Kosten und Steuern	DV	PK	PF	UK	DZ
Monatsbeitrag 100 €	2,19%	2,19%	2,68%	8,94%	23,46%
Monatsbeitrag 200 €	1,09%	1,09%	1,58%	5,68%	20,21%
Monatsbeitrag 248 €	0,88%	0,88%	1,37%	5,05%	19,58%

Tabelle 44: Barwerte sämtlicher Kosten inkl. Steuerbelastung im Verhältnis zum Barwert der Beiträge, Person heute 40, Unternehmen hat 50 Arbeitnehmer mit bAV

Kosten und Steuern	DV	PK	PF	UK	DZ
Monatsbeitrag 100 €	2,19%	2,19%	2,63%	10,13%	20,22%
Monatsbeitrag 200 €	1,09%	1,09%	1,54%	5,97%	16,06%
Monatsbeitrag 248 €	0,88%	0,88%	1,32%	5,17%	15,26%

Tabelle 45: Barwerte sämtlicher Kosten inkl. Steuerbelastung im Verhältnis zum Barwert der Beiträge, Person heute 50, Unternehmen hat 50 Arbeitnehmer mit bAV

Bezieht man dieselben Berechnungen auf ein Unternehmen mit 250 Begünstigten, so ist das Ergebnis wie folgt (vgl. zum Grund für die Abweichungen Kapitel 1.1.1.2. und 1.1.1.5.):

Kosten und Steuern	DV	PK	PF	UK	DZ
Monatsbeitrag 100 €	2,19%	2,19%	2,70%	7,40%	27,11%
Monatsbeitrag 200 €	1,09%	1,09%	1,61%	5,31%	25,02%
Monatsbeitrag 248 €	0,88%	0,88%	1,39%	4,90%	24,61%

Tabelle 46: Barwerte sämtlicher Kosten inkl. Steuerbelastung im Verhältnis zum Barwert der Beiträge, Person heute 30, Unternehmen hat 250 Arbeitnehmer mit bAV

Kosten und Steuern	DV	PK	PF	UK	DZ
Monatsbeitrag 100 €	2,19%	2,19%	2,68%	7,25%	21,77%
Monatsbeitrag 200 €	1,09%	1,09%	1,58%	4,84%	19,37%
Monatsbeitrag 248 €	0,88%	0,88%	1,37%	4,37%	18,90%

Tabelle 47: Barwerte sämtlicher Kosten inkl. Steuerbelastung im Verhältnis zum Barwert der Beiträge, Person heute 40, Unternehmen hat 250 Arbeitnehmer mit bAV

Kosten und Steuern	DV	PK	PF	UK	DZ
Monatsbeitrag 100 €	2,19%	2,19%	2,63%	8,09%	18,18%
Monatsbeitrag 200 €	1,09%	1,09%	1,54%	4,95%	15,05%
Monatsbeitrag 248 €	0,88%	0,88%	1,32%	4,34%	14,44%

Tabelle 48: Barwerte sämtlicher Kosten inkl. Steuerbelastung im Verhältnis zum Barwert der Beiträge, Person heute 50, Unternehmen hat 250 Arbeitnehmer mit bAV

Zusätzlich zu den Aussagen in Kapitel 1.1.2.2. und dem dortigen Fazit mit Empfehlungen ergeben sich nun folgende weitere Erkenntnisse, wenn eine Direktzusage leistungskongruent mittels einer Rentenversicherung rückgedeckt wird:

- Bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen und der rückgeckten Unterstützungskasse ändert sich durch die Steuerwirkung im Vergleich zu Kapitel 1.1.2.2. nichts, da sich dort bei Entgeltumwandlung auf Arbeitgeberseite dieselben steuerlichen Konsequenzen einstellen wie bei reiner Gehaltszahlung. Daher sind die Ergebnisse der obigen Tabellen für jene vier Durchführungswege insoweit auch mit denjenigen in Kapitel 1.1.2.2. identisch.
- Änderungen im Vergleich zu den Ergebnissen in Kapitel 1.1.2.2. ergeben sich ausschließlich bei der Direktzusage, da nur hier durch Rückstellungen und Aktivwerte Zusatzeffekte auf die GuV einwirken (vgl. Kapitel 1.3.4.2.1.1.). Diese Steuerwirkungen sind allerdings gewaltig: Sie führen dazu, dass die mit einer Rentenversicherung leistungskongruent rückgedeckte Direktzusage auf Arbeitgeberseite

deutlich schlechter abschneidet als die Unterstützungskasse, die wegen ihrer höheren Verwaltungskosten und PSV-Beiträge bereits spürbar mehr Kosten verursacht als die versicherungsförmigen Durchführungswege. Die Aussage in Wiß, Tobias: Der Wandel Der Alterssicherung in Deutschland. Springer Science & Business Media, 2011, S. 214, die Direktzusage sei ein Durchführungsweg mit „großzügiger steuerlicher Förderung“ kann daher gerade nicht bestätigt werden.

- Auch eine versicherungsgebundene Pensionszusage bewirkt keine Verbesserung jener Ergebnisse, da sie keine steuerlichen Änderungen gegenüber obiger Analyse hervorruft.
- Vorzeitige Risiken (Invaliditäts- und Todesfallabsicherung) sollten besser über die private Schiene abgedeckt werden, da sie bei versicherungsförmiger Rückdeckung im Jahr des Versorgungsfalles zu ganz erheblicher Steuerlast beim Arbeitgeber führen können.
- Allerdings hat die Direktzusage auch zahlreiche Vorteile, die es gegen die genannten Schwächen abzuwägen gilt: Beim Arbeitnehmer unbegrenztes steuerfreies Entgeltumwandlungsvolumen[128], Einmalumwandlung z.B. mit Tantiemen sind möglich, Vererbung und Versorgung über den „engen Hinterbliebenenbegriff“ hinaus lassen sich bei GGF gestalten, hohe Flexibilität bei der Art der Rückdeckung.
- Kaum Aufwendungen entstehen bei Direktversicherungen und Pensionskassen: Sie erweisen sich als die mit großem Abstand kostengünstigsten Durchführungswege der bAV. Darüber hinaus genießen sie den bereits mehrfach erwähnten Vorteil, dass sie den bisherigen Arbeitgeber im Falle eines vorzeitigen Ausscheidens des Arbeitnehmers vor Eintritt des Versorgungsfalls – im Gegensatz zu den übrigen Durchführungswegen – nicht mehr belasten. Zwar ist das beim Arbeitnehmer steuerfreie Volumen gem. § 3 Nr. 63 EStG begrenzt, jedoch reicht diese Grenze zur Mobilisierung der Masse der Arbeitnehmer grundsätzlich aus.

Empfehlungen

- Direktversicherungen und Pensionskassen belasten den Arbeitgeber mit Abstand am geringsten mit Verwaltungskosten und PSV-Beiträgen.
- Scheidet der Arbeitnehmer mit unverfallbarer Anwartschaft vor Eintritt des Versorgungsfalles aus dem Dienstverhältnis aus, entsteht bei diesen beiden Durch-

[128] In Bezug auf die Sozialabgaben zieht § 14 SGB IV eine Grenze ein, die jedoch für die Gutverdiener bei Überschreitung der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung keine Rolle spielt.

führungswegen im Gegensatz zu Direktzusagen und Unterstützungskassen keine weitere Kostenbelastung auf Arbeitgeberseite.

- Je mehr Arbeitnehmer bei der Entgeltumwandlung mitmachen und je höher das Beitragsvolumen, desto geringer fällt die Gesamtbelastung aus Verwaltungskosten und PSV-Beiträgen des Arbeitgebers im Verhältnis zum bAV-Volumen aus.
- Eine Entscheidung zu Gunsten der Direktzusage sollte auf Arbeitgeberseite sorgfältig abgewogen werden.
- Invaliditäts- und Todesfallabsicherungen sollten wegen der i.d.R. ganz erheblich negativen Steuerwirkungen auf Arbeitgeberseite entweder über die versicherungsförmigen Durchführungswege bzw. die rückgedeckte Unterstützungskasse oder privat abgesichert werden.

1.3.4.2.1.6 Exkurs: Denkbare Gesetzesänderungen und ihre Konsequenzen

Bereits an dieser Stelle soll vorab kurz analysiert werden, was eine Reform der steuerlichen Gesetzgebung i.Z.m. der Direktzusage bewirken könnte. Vier Alternativen sind dabei denkbar:

- Erweiterung des § 5 Abs. 1a Satz 1 EStG um das Saldierungsgebot i.S.v. § 246 Abs. 2 Satz 2 HGB (letztere Vorschrift könnte über den Maßgeblichkeitsgrundsatz des § 5 Abs. 1 Satz 1 EStG Einzug in die Steuerbilanz halten.):

  Im Falle von wertpapier- bzw. versicherungsgebundenen und bei leistungskongruent mit einer Rentenversicherung rückgedeckten Direktzusagen käme es – wie im Rahmen der Handelsbilanz (vgl. Kapitel 1.2.) – zu einer vollständigen Elimination sowohl der Pensionsrückstellungen als auch der Aktivwerte. Übrig blieben der als Betriebsausgabe abzugsfähige Beitrag zur Rückdeckungsversicherung und damit dieselbe Wirkung wie im Falle der rückgedeckten Unterstützungskasse. Der Grund für das sehr schlechte Abschneiden der Direktzusage gegenüber der Unterstützungskasse wäre auf einen Schlag beseitigt.

- Angleichung der steuerbilanziellen Pensionsrückstellungen an die Aktivwerte durch Anwendung des § 5 Abs. 1a Satz 2 EStG auf Altersversorgungsverpflichtungen:

  Im Falle von wertpapier- bzw. versicherungsgebundenen und bei leistungskongruent mit einer Rentenversicherung rückgedeckten Direktzusagen würde die

Pensionsrückstellung mit dem Aktivwert der Rückdeckungsversicherung bewertet, so wie es § 254 HGB für Bewertungseinheiten vorsieht (vgl. Kapitel 1.2.).[129]

Das Ergebnis wäre dasselbe wie im Falle der o.g. Einführung des Saldierungsgebotes in das Steuerrecht, da nun Rückstellungen und Aktivwerte identisch sind und daraus eine jährliche Steuerwirkung von 0 € und ein Steuerbarwert beider Positionen von ebenfalls 0 € resultiert.

Zum Erzielen jener Wirkung wäre eine Gesetzesänderung nicht erforderlich, da die Basis dazu bereits in § 5 Abs. 1a Satz 2 EStG vorhanden ist. Vielmehr wäre lediglich erforderlich, dass die FinVerw ihre bisherige Haltung zur Anwendung jener Gesetzesvorschrift aufgibt (vgl. Kapitel 1.3.4.1.).[130]

- Vollständiges Verbot für Pensionsrückstellungen in der Steuerbilanz und gleichzeitig Sonderregel für die Aktivierung von Rückdeckungsinstrumenten:

  So wie i.Z.m. Rückstellungen für drohende Verluste aus schwebenden Geschäften, für die § 5 Abs. 4a EStG ein steuerbilanzielles Passivierungsverbot kodifiziert und damit das Prinzip der Maßgeblichkeit der Handels- für die Steuerbilanz durchbricht, könnte der Gesetzgeber auch für Direktzusagen in Durchbrechung der Maßgeblichkeit ein generelles Passivierungsverbot für die Steuerbilanz in § 5 EStG regeln (denkbar wäre hierfür eine Übergangsregelung für Altzusagen).

  Dies hätte einerseits den Vorteil, dass kein Unternehmen mehr ungedeckte Direktzusagen ausspricht, sodass dem Missbrauch von Direktzusagen für Steuersparmodelle auf einen Schlag der Nährboden entzogen wäre.

  Gleichzeitig müsste dann im Verbund eine Sonderregel geschaffen werden, die die Bilanzierung von Wertzuwächsen bei Planvermögen, welches für Altersvorsorgeverpflichtungen reserviert ist, vollständig unterbindet. Anlagen dieser Art würden ausschließlich mit ihren Anschaffungskosten aktiviert und dabei entstehende Aufwendungen (z.B. Vertriebskosten, Ausgabeaufschläge) könnten im Jahr der Anschaffung als Betriebsausgaben verbucht werden. Dadurch käme es erst bei Zufluss der späteren Renten- oder Kapitalleistung zu einer Ertragsbuchung in Höhe erwirtschafteter Wertzuwächse, welche sich durch die Zahlung an den Empfänger exakt ausgleichen würde.

  Die Summe beider Wirkungen (Rückstellungsverbot und Aktivwert-Sonderegel) führt zum selben Ergebnis wie die beiden erstgenannten Vorschläge mit der Zu-

[129] Vgl. IDW RS HFA 30 vom 10.6.2011, Rn. 76.

[130] Vgl. BMF-Schreiben vom 25.8.2010, IV C 6 - S 2133/07/10001.

satzwirkung, dass Pensionsrückstellungen für ungedeckte Direktzusagen nicht mehr zulässig sind. Auf diese Weise wird Rückdeckung belohnt, da sie steuerlich nun genauso vorteilhaft behandelt wird, wie bei einer rückgedeckten Unterstützungskasse,

- Sonderregel für die Aktivierung von Rückdeckungsinstrumenten:

  Denkbar ist es schließlich auch, dass die Sonderregel des vorangegangenen Vorschlags kodifiziert wird, ohne die bisherige Vorschrift zur Pensionsrückstellungsbildung gem. § 6a EStG zu ändern. Dann wird zwar das eine Problem der zu niedrigen steuerlichen Rückstellungen nicht gelöst, aber zumindest das andere, nämlich das der Aktivwertbesteuerung. Z.B. verbessert sich dadurch der Steuerbarwert im obigen Unterfall 1.c von bisher – 5.202 € (20,36%) auf – 633 € (2,48%) und die Methode ist fast so gut, wie eine der drei anderen Alternativen einer Gesetzesreform.

Sollte eine Reform in einer der vorgeschlagenen Arten nicht gelingen, könnte der Arbeitgeber versuchen, eine Reduzierung des Problems über die Art der Rückdeckung herbeizuführen. Dies soll in nachfolgendem Abschnitt untersucht werden.

1.3.4.2.2 Direktzusage mit Rückdeckung durch Aktienfonds

1.3.4.2.2.1 Einführung in die Thematik

Gerade in Zeiten niedriger Zinsen können Investitionen in Produktivität von besonders positivem Wert für die Altersvorsorge sein, da sie die einzige Möglichkeit darstellen, die bereits absehbare bedeutende Versorgungslücke (vgl. Kapitel C.I und VI) mit erträglichen Beitragsvolumina zu schließen. Zinsgarantien dagegen sind mittlerweile extrem teuer. Wenn die Rendite für den gesamten Anlagezeitraum erzielt werden muss, stellen kurzfristige Wertschwankungen darüber hinaus keine Probleme für die Unternehmensbilanz des Arbeitgebers dar, es sei denn, sie würden zum Wiederaufleben saldierter Pensionsrückstellungen führen.

Kapitel 1.3.4.2.1. zeigte, dass der Einsatz einer Rückdeckungsversicherung bei Geltung gegenwärtigen Rechts ein steuerliches Problem mit sich bringt: Zwar sind die Versicherungsbeiträge steuermindernd abzugsfähige Betriebsausgaben i.S.v. § 4 Abs. 4 EStG, jedoch wird diese Wirkung durch den Aktivwertzuwachs (Ertrag) kompensiert. Bei einem ungezillmerten Tarif übersteigen jene Zuwächse i.d.R. schon ab dem zweiten Jahr die Beiträge, sodass es zu einer vollen Besteuerung jener Differenz kommt, obwohl noch keine Liquidität aus der Versicherung zufließt.

Alternative Kapitalanlagen lassen Steuereffekte entstehen, die davon abweichen:

- Eine Festgeldanlage hat ähnliche Wirkungen wie die Versicherung: Die periodischen Anlagebeträge sind zwar kein Aufwand in der GuV und damit keine Betriebsausgaben, da jener Vorgang lediglich einen bilanziellen Aktivtausch bewirkt; die periodischen Zinsen stellen jedoch Ertrag und damit Betriebseinnahme dar und sind somit in jedem Veranlagungszeitraum zu besteuern, auch wenn sie auf dem Festgeldkonto thesauriert werden. Somit ist die Anlage selbst erfolgsneutral. Bei der Rückdeckungsversicherung ist sie dies insoweit auch, wie sich der Beitrag in der Aktivwertänderung niederschlägt.
- Ein Zerobond würde zwar keine laufenden Zinsen zahlen, jedoch sind die sich durch Auf- oder Abzinsung ergebenden Wertzuwächse in der GuV als Ertrag zu erfassen, denn der Unterschiedsbetrag zu den jeweiligen Bilanzstichtagen ist mit dem Teil beim Anleihe-Gläubiger aktivisch zu erfassen, der bei Zinseszinsberechnung rechnerisch auf die abgelaufene Laufzeit entfällt; dies gilt nicht für Erhöhungen des Börsenpreises des Zerobonds, da diese dem Realisationsprinzip des § 253 Abs. 1 Nr. 4 Halbs. 2 HGB unterfallen, welches sich als GoB über den Maßgeblichkeitsgrundsatz des § 5 Abs. 1 Satz 1 EStG auch auf die Steuerbilanz auswirkt.[131]
- Soweit daher Wertsteigerungen des Rückdeckungsinstrumentes ausschließlich über Markt- bzw. Börsenwertzuwächse herbeigeführt werden können, lassen sich jene Erhöhungen in der Anwartschaftsphase aufgrund des Realisationsprinzips aus der GuV zunächst fernhalten; erst bei Realisierung derartiger Wertzuwächse, z.B. durch Verkauf des Rückdeckungsinstrumentes und damit Aufdeckung der stillen Reserven, kommt es zu deren Besteuerung. Dadurch wird ein langfristiger Stundungseffekt erzielt, der das Ausmaß der Negativwirkung der Aktivwertbesteuerung einer Rückdeckungsversicherung reduziert. Handelt es sich dabei allerdings um einen Investmentfonds und wird dieser in ein Versicherungskleid gesteckt (fondsgebundene Versicherung), so entsteht wieder der i.Z.m. einer Rückdeckungsversicherung beschriebene Aktivwerteffekt.
- Mit Aktien oder Anteilen an anderen Kapitalgesellschaften lässt sich neben dem gerade dargestellten langfristigen Stundungseffekt eine weitere Wirkung zur Reduzierung der Steuerbelastung erzielen:
    - Die endgültige Steuerfreistellung von 95% der Wertsteigerung gem. § 8b KStG, wobei 100% steuerfrei gem. Abs. 1 und 5% fiktive nicht abziehbare Betriebsausgabe i.S.v. Abs. 5 jener Vorschrift sind. In dieser Ausprägung kann

[131] Vgl. BMF-Schreiben vom 5.3.1987, BStBl I, 1987, 394.

jener Zusatzeffekt allerding nur auf der Ebene von Kapitalgesellschaften eintreten, da § 8b KStG lediglich für juristische Personen gilt; Hintergrund ist, dass Dividenden, die Tochtergesellschaften an ihre Muttergesellschaft zahlen, als Gewinn bereits bei der Tochter der Ertragsteuer unterworfen worden sind und daher nicht noch einmal das Ergebnis der Mutter mit Steuer belasten sollen, da deren Anteilseigner bei Ausschüttung selber noch einmal mit Einkommensteuer, SolZ und ggf. Kirchensteuer zur Kasse gebeten werden; dieselbe Freistellung muss dann auch bei Verkauf der Tochter-Anteile durch die Mutter gelten.

- Personenunternehmen (zum Begriff vgl. Kapitel 1.3.3.1.) ist eine derart weitgehende Begünstigung nicht vergönnt, da bei ihnen das zwischen juristischen und natürlichen Personen geltende gesellschafts- und steuerrechtliche Trennungsprinzip nicht greift; bei ihnen wird – mit Ausnahme des hier nicht relevanten Sonderfalles des § 34a EStG – eine Ausschüttung von der Tochtergesellschaft nur einmal besteuert. Sie kommen über § 32d Abs. 1 Satz 1, § 15 und § 3 Nr. 40 EStG lediglich in den Genuss des weniger begünstigenden Teileinkünfteverfahrens, wodurch Dividenden und Veräußerungsgewinne aus derartigen Anteilen zu 40% steuerfrei gestellt werden.
- Zurück zur Kapitalgesellschaft: Das Ganze wird dadurch noch komplizierter, dass nicht nur der in Kapitel 1.3.3.1. ermittelte und in der Studie grundsätzlich angewendete relevante Ertragsteuersatz in Höhe von 47,5% – auf den steuerpflichtigen Teil von 5% (100% minus 95%) derartiger Aktienanlagen – anzuwenden ist, denn er beinhaltet ja gem. der Ausführungen in o.g. Abschnitt die gesamte Steuerwirkung auf Gesellschafts- und Gesellschafterebene. Der restliche, auf Gesellschaftsebene steuerfreie Teil von 95% wird bei Ausschüttung des Arbeitgebers an seine Anteilseigner (vgl. dazu ausführlich Kapitel 1.3.3.1.) nur der Steuer beim Gesellschafter unterworfen, sodass sich eine Belastung jener 95% mit dem grundsätzlich angewendeten relevanten Ertragsteuersatz in Höhe von 47,5% verbietet. Hierzu ein Beispiel, welches sich an Tabelle 38 in Kapitel 1.3.3.1. anlehnt:

		Steuer		Netto
Gesellschafts-Ebene				
Dividende von Tochter (Beteil. ≥ 15%)	100,00%			100,00%
steuerfrei gem. § 8b bs. 1 KStG	-100,00%			
nicht abzf BetrAusg § 8b Abs. 5 KStG	5,00%			
insgesamt steuerpflichtig	5,00%			
Gewerbesteuer gem. § 9 Nr. 2a GewStG		0,00%	0,00%	
Körperschaftsteuer auf steuerpfl. 5%		15,00%	0,75%	
SolZ		5,50%	0,04%	
gesamte Ertragsteuer Gesellschaft				-0,79%
Änderung des EK in der Handelsbilanz				99,21%
Gesellschafter-Ebene				
Abgeltungsteuer		25,00%	24,80%	
SolZ		5,50%	1,36%	
gesamte Ertragsteuer Gesellschafter				-26,17%
Dividende netto				**73,04%**
Steuer gesamt			**26,96%**	

Tabelle 49: Gewinnausschüttungsebenen

Trotz der aus § 9 Nr. 2a GewStG resultierenden vollständigen Gewerbesteuerbefreiung und der 95%igen Körperschaftsteuerfreiheit resultiert letztlich eine Steuerbelastung in Höhe von fast 27%. Diese muss nach dem in Kapitel 1.3.3.1. dargestellten Prinzip auf die gesamte Dividende der Tochtergesellschaft (100%) angewandt werden. Soweit in der Studie relevant, werden daher jene Ausschüttungen an den Arbeitgeber mit 27% Ertragsteuer belastet, soweit es sich beim dessen Unternehmen um eine Kapitalgesellschaft handelt.

- Bei Personenunternehmen greift gem. § 3 Nr. 40 EStG, wie oben kurz erläutert, das Teileinkünfteverfahrens, wodurch die Dividende der Tochtergesellschaft zu 40% einkommensteuerfrei gestellt wird. Im Gegensatz zur Kapitalgesellschaft ist die Dividende – auch bei einer Beteiligung von mindestens 15% - infolge § 7 und § 8 Nr. 5 GewStG in voller Höhe gewerbesteuerpflichtig, was jedoch aufgrund der Anrechnung der Gewerbe- auf die Einkommensteuer gem. § 35 EStG vernachlässigbar ist. Somit lässt sich der relevante Steuersatz bei Personenunternehmen aus 47,34%[132]•60% = 28,4% errechnen. Er liegt daher im Bereich jener 27% von Kapitalgesellschaften.
- Um daher auch nachfolgend nicht zwischen Personenunternehmen und Kapitalgesellschaften differenzieren zu müssen, wird bei Relevanz der Steuerbe-

[132] Vgl. Kapitel 2.1.1.3.3.1.

freiungen gem. § 8b KStG und § 3 Nr. 40 EStG ein einheitlicher Steuersatz von 27,5% auf den gesamten steuerbaren Einkommensteil (hier: Dividende) angesetzt.

- Die obigen Feststellungen zu § 8b KStG und dem Teileinkünfteverfahren gelten für Dividenden. Veräußert die Muttergesellschaft (= Kapitalgesellschaft) ihre Anteile an der Tochter, ist auch der Veräußerungsgewinn, so wie die Dividende, gem. § 8b Abs. 2 KStG bei der Mutter zu 100% körperschaftsteuerfrei; die 5%ige fiktive nicht abziehbare Betriebsausgabe ist ebenfalls gegenzurechnen (aufgrund § 8b Abs. 3 Satz 1 KStG), sodass es auch hier zu einer tatsächlich 95%igen Befreiung kommt. Über § 7 GewStG gilt diese Befreiung auch für die GewSt; zu einer Hinzurechnung i.S.v. § 8 Nr. 5 GewStG kommt es nicht. Dadurch ist die gesamte Steuerbelastung jenes Veräußerungsgewinns um 0,59%-Punkte geringer als in Tabelle 49 für die Dividenden dargestellt. Diese kleine Differenz wird vernachlässigt.
- Ist die Muttergesellschaft ein Personenunternehmen, gibt es ebenfalls einen Unterschied zur o.g. Darstellung der Dividenden: Zur gewerbesteuerlichen Hinzurechnung gem. § 8 Nr. 5 GewStG kommt es nicht, da diese Vorschrift sich ausschließlich auf § 8b Abs. 1 KStG und damit nicht auf Veräußerungsgewinne bezieht., Da jedoch die Wirkung aus § 8 Nr. 5 GewStG aufgrund der Anrechnung nach § 35 EStG bei Dividenden – wie oben erwähnt – vernachlässigt wird, spielt auch dieser kleiner Unterschied im Vergleich zu Dividenden für die Steuerbelastung auf Gewinne aus der Veräußerung von Anteilen an Kapitalgesellschaften keine Rolle.
- Auch auf Gewinne aus der Veräußerung von Anteilen an Kapitalgesellschaften wendet die vorliegende Studie daher – wie bei Dividenden – einen Steuersatz von 27,5% an.

- Bei Investmentfonds ergibt sich im Vergleich zu der für Aktien und Anteile an anderen Kapitalgesellschaften geschilderten Wirkung ein wichtiger Unterschied, der nachfolgend dargestellt wird. Zuvor aber ist kurz zu erläutern, welche Rechtsgrundlagen für derartige Rückdeckungsinstrumente relevant sind: Über § 2 Abs. 2 InvStG gelten § 8b KStG und § 3 Nr. 40 EStG grundsätzlich auch hier, soweit es sich um ausgeschüttete Gewinne des Investmentfonds handelt, die aus dem Verkauf von Anteilen an Kapitalgesellschaften stammen.
  - Hat daher eine Kapitalgesellschaft (Arbeitgeber) zur Rückdeckung ihrer Direktzusagen Aktienfonds erworben, sind

- Dividenden, die jener Kapitalgesellschaft aus dem Fonds durch Ausschüttung zufließen oder thesauriert werden (ausschüttungsgleiche Erträge), gem. § 2 Abs. 2 InvStG[133] – wie andere laufender Erträge, wie z.B. Zinsen – zu 100% steuerpflichtig[134];
- Veräußerungsgewinne, die der Fonds erzielt und ausschüttet, beim Arbeitgeber gem. § 2 Abs. 2 Satz 2 InvStG[135] i.V.m. § 8b Abs. 2 und 3 KStG zu 95% steuerfrei, so wie im oben geschilderten Fall der direkten Anlage in Aktien;
- Veräußerungsgewinne, die bei Verkauf der Fondsanteile entstehen und die bis dahin noch nicht steuerbar waren, gem. § 8 Abs. 1 Satz 2 InvStG und § 8b Abs. 2 und 3 KStG zu 95% steuerfrei, soweit sie auf Anteile an Kapitalgesellschaften entfallen; andere Veräußerungsgewinne sind zu 100% steuerpflichtig.

o Ist der Arbeitgeber hingegen eine Personengesellschaft und diese zur Rückdeckung ihrer Direktzusagen Aktienfonds erworben, sind

- Dividenden, die jener Kapitalgesellschaft aus dem Fonds durch Ausschüttung zufließen oder thesauriert werden (ausschüttungsgleiche Erträge), gem. § 2 Abs. 2 Satz 1 InvStG[136] nach dem Teileinkünfteverfahren gem. § 3 Nr. 40 EStG zu 40% steuerfrei;
- andere laufende Erträge, wie z.B. Zinsen, zu 100% steuerpflichtig;
- Veräußerungsgewinne, die der Fonds erzielt und ausschüttet, beim Arbeitgeber gem. § 2 Abs. 2 Satz 2 InvStG i.V.m. § 3 Nr. 40 EStG zu 40% steuerfrei, so wie im oben geschilderten Fall der direkten Anlage in Aktien;
- Veräußerungsgewinne, die bei Verkauf der Fondsanteile entstehen und die bis dahin noch nicht steuerbar waren, gem. § 8 Abs. 1 Satz 1 InvStG und § 3 Nr. 40 EStG zu 40% steuerfrei, soweit sie auf Anteile an Kapital-

[133] In Satz 1 jener Vorschrift ist § 8b KStG nicht enthalten und Satz 2 bezieht sich durch den Verweis auf § 43 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 EStG nur auf Veräußerungsgewinne.

[134] § 2 Abs. 2 InvStG wurde zusammen mit § 8b Abs. 4 KStG mit Wirkung ab 1.3.2013 neu gefasst durch das Gesetz zur Umsetzung des EuGH-Urteils vom 20. Oktober 2011 in der Rechtssache C-284/09 vom 21.3.2013.

[135] In Satz 1 jener Vorschrift ist § 8b KStG nicht enthalten und Satz 2 bezieht sich durch den Verweis auf § 43 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 EStG nur auf Veräußerungsgewinne.

[136] In Satz 1 jener Vorschrift ist § 8b KStG nicht enthalten und Satz 2 bezieht sich durch den Verweis auf § 43 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 EStG nur auf Veräußerungsgewinne.

gesellschaften entfallen; andere Veräußerungsgewinne sind zu 100% steuerpflichtig.

- Bei der Analyse von Aktienfonds, die von einer Kapitalgesellschaft (Arbeitgeber) als Rückdeckungsinstrument eingesetzt werden, verwendet die vorliegende Studie daher analog dem oben beschriebenen Vorgehen bei den Aktien als Direktanlage folgende Steuersätze:
  - auf Dividenden , Zinsen und andere laufenden ausgeschütteten und ausschüttungsgleichen Erträge: 47,5%, da sie voll steuerpflichtig sind;
  - auf Veräußerungsgewinne, die der Aktienfonds erzielt und auf Veräußerungsgewinne, die beim Verkauf des Aktienfonds erzielt werden, soweit jene Gewinne nicht auf Anteile an Kapitalgesellschaften entfallen: 47,5%, da sie voll steuerpflichtig sind;
  - auf Veräußerungsgewinne, die der Aktienfonds erzielt und auf Veräußerungsgewinne, die beim Verkauf des Aktienfonds erzielt werden, soweit jene Gewinne auf Anteile an Kapitalgesellschaften entfallen: 27,5%, da sie auf Gesellschaftsebene des Arbeitgebers nicht steuerpflichtig sind, jedoch bei Ausschüttung an die Gesellschafter des Arbeitgebers auf deren Ebene steuerpflichtig werden.
- Bei der Analyse von Aktienfonds, die von einer Personengesellschaft (Arbeitgeber) als Rückdeckungsinstrument eingesetzt werden, verwendet die vorliegende Studie aus Vereinfachungsgründen dieselben Steuersätze wie bei der Kapitalgesellschaft. Begründung: Lediglich bei laufenden ausgeschütteten oder ausschüttungsgleichen Dividenden sind bei Personengesellschaften 47,5% Steuersatz nicht gerechtfertigt, sondern – da hier das Teileinkünfteverfahren gem. § 3 Nr. 40 EStG zur Anwendung kommt – 27,5%. Diese Ungenauigkeit wird jedoch hingenommen und sie ist der Preis für den Komfort, auch hier nicht zwischen den Rechtsformen, Personenunternehmen und Kapitalgesellschaft, differenzieren zu müssen.

1.3.4.2.2.2 Analyse der Rückdeckung mittels Aktienfonds

Es gelten weiterhin die Rahmenbedingungen wie in Tabelle 41 mit unten stehender Modifikation bei den Steuersätzen:

Kalkulationszinsfuß (Rechnungszins)	3,50%		
Fälligkeit der Altersleistung im Alter	67		
Dauer der Leistungsphase in Jahren	17		
Beginn des Abzinsungszeitraums	01.01.2016		
Alter des Arbeitnehmers zum 1.1.2016 alternativ	30	40	50
Abzinsungszeitraum (in Jahren)	54	44	34
relevanter Ertrag-Steuersatz auf Veräußerungsgewinn soweit Aktien betreffend	27,50%		
relevanter Ertrag-Steuersatz sonstige Quellen	47,50%		

Tabelle 50: Rahmenbedingungen Direktzusage

Während der gesamten Anwartschaftsphase erfolgt die Rückdeckung durch Aktienfonds. Am Tag vor Beginn der Altersrente werden diese veräußert. Der prognostizierte Veräußerungspreis ist exakt so hoch, dass er denjenigen Einmalbeitrag für eine Rentenversicherung mit sofort beginnender Rente deckt, deren Rentenhöhe identisch mit derjenigen Rentenversicherung ist, die Gegenstand der Analyse im Kapitel 1.3.4.2.1. war; dies soll nachfolgend als „Aktienfonds mit versicherungsförmiger Rendite“ (vgl. Kapitel 1.3.4.2.2.2.1.) bezeichnet werden.

Hier wird angenommen, dass der Einmalbeitrag aufgrund der Vertriebskosten um 5% höher ist als der Versicherer-Rentenbarwert, der sich ergeben hätte, wenn man – wie in Kapitel 1.3.4.2.1. – von vornherein eine Rentenversicherung als Rückdeckung abgeschlossen hätte.

Auf diese Weise kann sich die Analyse voll auf die Steuerwirkungen konzentrieren, denn die monatlichen Beiträge (alternativ 100 €, 200 € und 300 €) und die späteren Renten sind dann mit jenen Werten aus Kapitel 1.3.4.2.1. identisch.

Daher wird das Ergebnis nicht durch Renditen und andere Effekte (z.B. ggf. harte, d.h. bei Vertragsabschluss garantierte Rentenfaktoren bei Abschluss der Versicherung; keine harten Rentenfaktoren hingegen bei Lösung über Fonds, der später in Rentenversicherung „umgewandelt“ wird) beeinträchtigt.

Folgende Annahmen zu der Aufteilung der Erträge des Aktienfonds werden getroffen:

- Voll steuerpflichtige, ordentliche Erträge aus Dividenden und Zinsen: 35%
- Außerordentliche Erträge aus dem Verkauf von Aktien: 65%

Die vorliegende Studie geht von einem thesaurierenden Fonds aus. Daher werden die außerordentlichen Erträge gem. § 2 Abs. 2 Satz 2 InvStG erst bei Verkauf der

Fondsanteile steuerbar. Wie oben erklärt, findet auf jenen Veräußerungsgewinn der Steuersatz von 27,5% Anwendung.

Die ordentlichen Erträge hingegen sind gem. § 2 Abs. 2 Satz 1 InvStG i.V.m. § 15 EStG und § 8 Abs. 1 KStG jährlich voll steuerpflichtig und werden mit dem relevanten Steuersatz in Höhe von 47,5% belastet. Berechnet werden jene Erträge über die Rendite, die sich ergibt, wenn aus den Beiträgen (alternativ 100 €, 200 € und 300 € monatlich) ein Veräußerungswert der Fondsanteile in Höhe des um 5% erhöhten Versicherer-Rentenbarwertes resultiert. Mittels jener Rendite wird die jährliche Wertsteigerung des Fonds aus den bis dahin gezahlten Beiträgen abzgl. Ausgabeaufschlag errechnet, aus der sich – mit 35% multipliziert – die ordentlichen Erträge ergeben.

Als Ausgabeaufschlag werden 4% des jeweiligen Beitrags angesetzt; der Ausgabeaufschlag gilt als Teil der Anschaffungskosten der jeweiligen Fondsanteile (Anschaffungsnebenkosten) und ist daher gem. § 255 Abs. 1 Satz 2 HGB und § 5 Abs. 1 Satz 1 EStG in Handels- und Steuerbilanz zu aktivieren. Erst beim Verkauf der Fondanteile wirkt er sich daher steuermindernd aus.

Es wird berücksichtigt, dass bei der Rückdeckung durch einen Aktienfonds die in den Fonds fließenden Beiträge – anders als bei der Rückdeckungsversicherung – nicht als Betriebsausgaben steuermindernd abzugsfähig sind, weil sie Anschaffungskosten des Fonds darstellen.

1.3.4.2.2.2.1 Aktienfonds mit „versicherungsförmiger“ Rendite

Die Untersuchung der leistungskongruent mit einer Rentenversicherung rückgedeckten Direktzusage in Kapitel 1.3.4.2.1. ergab, dass dieser Durchführungsweg aus steuerlichen Gründen deutlich schlechter abschneidet als die anderen Durchführungswege. Bezogen auf den Barwert der jeweiligen Beitragszahlung fällt das Ergebnis der Direktzusage um mindestens 10%-Punkte schlechter aus als das der nicht gerade kostengünstigen Unterstützungskasse.

Die in Kapitel 1.3.4.2.1.6. gemachten Vorschläge für eine Gesetzesreform würden den sehr deutlichen Vorsprung der rückgedeckten Unterstützungskasse gegenüber der leistungskongruent mit einer Rentenversicherung rückgedeckten Direktzusage komplett eindampfen. Der letzte Satz jenes Kapitels lautete: „Sollte eine Reform in einer der vorgeschlagenen Arten nicht gelingen, könnte der Arbeitgeber versuchen, eine Reduzierung des Problems über die Art der Rückdeckung herbeizuführen. Dies soll nachfolgend untersucht werden.“

Auf Basis der im vorangegangenen Kapitel formulierten Rahmenbedingungen wurde die Analyse i.Z.m. Aktienfonds durchgeführt. Hier nun die Ergebnisse des Vergleichs beider Rückdeckungsvarianten (DZ_{RDV} = leistungskongruent mit einer Rückdeckungsversicherung rückgedeckte Direktzusage, DZ_{AF} = mit einem Aktienfonds rückgedeckte Direktzusage):

Kosten/Steuer	DV	PK	PF	UK	DZ RDV	DZ AF
Monatsbeitrag 100 €	2,19%	2,19%	2,70%	7,40%	27,11%	20,44%
Monatsbeitrag 200 €	1,09%	1,09%	1,61%	5,31%	25,02%	18,35%
Monatsbeitrag 248 €	0,88%	0,88%	1,39%	4,90%	24,61%	17,95%

Tabelle 51: Barwerte sämtlicher Kosten inkl. Steuerbelastung im Verhältnis zum Barwert der Beiträge, Person heute 30, Unternehmen hat 250 Arbeitnehmer mit bAV

Kosten/Steuer	DV	PK	PF	UK	DZ RDV	DZ AF
Monatsbeitrag 100 €	2,19%	2,19%	2,68%	7,25%	21,77%	17,03%
Monatsbeitrag 200 €	1,09%	1,09%	1,58%	4,84%	19,37%	14,63%
Monatsbeitrag 248 €	0,88%	0,88%	1,37%	4,37%	18,90%	14,16%

Tabelle 52: Barwerte sämtlicher Kosten inkl. Steuerbelastung im Verhältnis zum Barwert der Beiträge, Person heute 40, Unternehmen hat 250 Arbeitnehmer mit bAV

Kosten/Steuer	DV	PK	PF	UK	DZ RDV	DZ AF
Monatsbeitrag 100 €	2,19%	2,19%	2,63%	8,09%	18,18%	15,15%
Monatsbeitrag 200 €	1,09%	1,09%	1,54%	4,95%	15,05%	12,01%
Monatsbeitrag 248 €	0,88%	0,88%	1,32%	4,34%	14,44%	11,41%

Tabelle 53: Barwerte sämtlicher Kosten inkl. Steuerbelastung im Verhältnis zum Barwert der Beiträge, Person heute 50, Unternehmen hat 250 Arbeitnehmer mit bAV

Die letzte Spalte offenbart, dass bei der Direktzusage die reinen Ertragsteuerwirkungen des Rückdeckungsinstrumentes, Aktienfonds, spürbar besser ausfallen als die der Rückdeckungsversicherung (vorletzte Spalte), was insbesondere dem bilanzrechtlichen Realisationsprinzip und den Steuervergünstigungen des § 8b KStG bzw. des § 3 Nr. 40 EStG (vgl. Kapitel 1.3.4.2.2.1.) zuzuschreiben ist.

Jene Differenz von mindestens drei bis max. ca. sieben Prozent-Punkten ist daher ausschließlich auf steuerrechtliche Unterschiede in beiden Rückdeckungsformen zurückzuführen; Renditedifferenzen sind darin nicht enthalten, da angenommen wird, dass der Verkauf des jeweilige Aktienfonds zum Rentenbeginn mit 67 exakt jenen Einmalbeitrag erwirtschaftet, der erforderlich ist, um diejenige Rente zu finanzieren, die i.Z.m. der Rückdeckungsversicherung zugesagt werden würde („Aktienfonds mit versicherungsförmiger Rendite“, vgl. Kapitel 1.3.4.2.2.2.).

Jene versicherungsförmigen Renditen betragen im Rahmen der getätigten Berechnungen:

- bei Eintrittsalter 30: 2,65%,
- bei Eintrittsalter 40: 2,68% und
- bei Eintrittsalter 50: 2,70%.

Allerdings sei darauf hingewiesen, dass eine Fondsrückdeckung mit späterem Fondsanteilsverkauf und anschließendem Transfer in eine Leibrente eine bereits heute erfolgte Festschreibung des später angewandten (harten) Rentenfaktors – im Gegensatz zu einer Rückdeckungsversicherung – nicht ermöglicht. Sollte sich daher der Rentenfaktor während der Anwartschaftszeit verteuern, müsste der Aktienfonds zusätzliche Erträge erwirtschaften, nur um jene höheren biometrischen Kosten auszugleichen. Dieser Effekt wurde in vorliegender Studie nicht berücksichtigt. Er könnte aus der Heubeckschen Richttafel 2005G entnommen werden.

Fazit

Der Aktienfonds ist als Rückdeckungsinstrument, unabhängig von der Rechtsform, mit Steuervorteilen im Vergleich zur leistungskongruenten Rückdeckungsversicherung verbunden, welche sich insbesondere aus dem bilanzrechtlichen Realisationsprinzip und den Steuervergünstigungen des § 8b KStG und des § 3 Nr. 40 EStG ergeben.

Dadurch können die erheblichen kostenmäßigen Nachteile der mit einer Rentenversicherung leistungskongruent rückgedeckten Direktzusage im Vergleich zu den übrigen Durchführungswegen, die sich in Kapitel 1.3.4.2.1. offenbarten, teilweise reduziert, jedoch bei weitem nicht vollständig vermieden werden. Dies gilt allerdings nur unter der Voraussetzung dass es sich um einen „Aktienfonds mit versicherungsförmiger Rendite“ handelt (nachfolgendes Kapitel hebt diese Annahme auf).

Auch eine wertpapiergebundene Pensionszusage bewirkt keine Verbesserung jener Ergebnisse, da sie keine steuerlichen Änderungen gegenüber obiger Analyse hervorruft.

Die in Kapitel 1.3.4.2.1.6. angeregten Gesetzesänderungen sind daher auch bei Rückdeckung einer Direktzusage mit Aktienfonds empfehlenswert.

1.3.4.2.2.2.2 Aktienfonds mit höherer Rendite als der „versicherungsförmigen“

Erwirtschaftet der zur Rückdeckung eingesetzte Aktienfonds höhere Renditen als die im vorangegangenen Kapitel ausgewiesenen „versicherungsförmigen“ Werte,

- bei Eintrittsalter 30: 2,65%,
- bei Eintrittsalter 40: 2,68% und
- bei Eintrittsalter 50: 2,70%,

wurden im Rahmen der Entgeltumwandlung jedoch Leistungen zugesagt, die den „versicherungsförmigen“ aus Kapitel 1.3.4.2.1. entsprechen, bewirkt die übersteigende Rendite einen weiteren Kostenabbau beim Arbeitgeber, der über die im vorangegangenen Kapitel in der Wirkung dargestellten Steuervorteile hinausgeht.

Interessant ist daher die Frage, welche Rendite (Break-Even-Rendite) der Fonds erwirtschaften muss, damit das Gesamt-Ergebnis der mit der Direktzusage einhergehenden Kosten exakt mit demjenigen der Unterstützungskasse (vgl. die Ergebnisse in den Tabelle 43, Tabelle 44 und Tabelle 45 in Spalte „UK“) identisch ist; der Vergleich mit der Unterstützungskasse bietet sich an, da sie –neben der Direktzusage – der einzige nicht versicherungsförmige Durchführungsweg ist.

Nachfolgend werden diese Break-Even-Renditen dargestellt; sie enthalten sämtliche Steuerwirkungen, die sich i.Z.m. dem Aktienfonds als Rückdeckungsinstrument ergeben, und sind unabhängig von der Höhe der Entgeltumwandlung.

Break-Even-Renditen bei Aktienfonds-Rückdeckung zur Erzielung desselben Ergebnisses wie die rückgedeckte Unterstützungskasse:

- bei Eintrittsalter 30: 3,82%,
- bei Eintrittsalter 40: 3,82% und
- bei Eintrittsalter 50: 3,92%.

Würde die Rendite des zur Rückdeckung einer Direktzusage eingesetzten Aktienfonds jene Werte überschreiten, wären die Gesamtkosten auf Arbeitgeberseite geringer als im Falle der vergleichbaren rückgedeckten Unterstützungskasse.

Bei einer jeweils nur unwesentlich höheren Break-Rendite von

- bei Eintrittsalter 30: 4,11%,
- bei Eintrittsalter 40: 4,18% und
- bei Eintrittsalter 50: 4,48%

würden sogar die exzellenten Kostensätze der Direktversicherung und Pensionskasse erreicht werden können.

Allerdings sei auch hier darauf hingewiesen, dass eine Fondsrückdeckung mit späterem Fondsanteilsverkauf und anschließendem Transfer in eine Leibrente eine bereits

heute erfolgte Festschreibung des später angewandten (harten) Rentenfaktors – im Gegensatz zu einer Rückdeckungsversicherung – nicht ermöglicht. Sollte sich daher der Rentenfaktor während der Anwartschaftszeit verteuern, müsste der Aktienfonds zusätzliche Erträge erwirtschaften, nur um jene höheren biometrischen Kosten auszugleichen. Jene erforderlichen Zusatzrenditen sind in obigen Break-Even-Werten nicht enthalten.

Allerdings:

Jene Break-Even-Renditen gelten nur, wenn im Rahmen der beitragsorientierten Leistungszusage Leistungen zugesagt werden, die den „versicherungsförmigen“ aus Kapitel 1.3.4.2.1. entsprechen. Bei einer wertpapiergebundenen Pensionszusage kommen obige Break-Even-Renditen nicht zustande, da nicht der Arbeitgeber von Überrenditen zwecks Kostenabbau profitiert, sondern nur der Arbeitnehmer. Hier stellen sich ähnliche Ergebnisse ein, wie in Kapitel 1.3.4.2.2.2.1 zum „Aktienfonds mit versicherungsförmiger Rendite“ beschrieben.

1.3.4.2.3 Direktzusage mit Rückdeckung durch Lebenszyklusfonds

Während reine Aktienfonds die Altersstruktur ihrer Anleger nicht berücksichtigen, versuchen Lebenszyklusfonds eine für jede Altersstufe angemessene Anlagestrategie zu entwickeln – vereinfacht ausgedrückt: mehr Aktien bei jungen Mitarbeitern und mehr Anleihen und kurzfristige Geldmarktpapiere bei Mitarbeitern, deren Renteneintritt näher rückt (vgl. Kapitel C.VI.2.1).

Was Lebenszyklusfonds in diesem Zusammenhang leisten können, zeigt beispielhaft ein Sparplan auf den Fidelity Target (Euro) Fund 2015, einem der ersten Lebenszyklusfonds für den deutschen Markt, der im September 2003 aufgelegt wurde. Bei monatlich eingezahlten 100 € wurde von September 2003 bis Ende 2014 – trotz Finanzkrise 2008 – nach allen Fonds- und angemessenen Vertriebskosten aus 13.600 eingezahlten Euro ein Vermögen von 18.661 € aufgebaut. Dieser Vermögenszuwachs ist auch bis zum Zieldatum Ende 2015 nach Auskunft des Fondsanbieters bereits wesentlich gesichert. Denn Ende 2014, also 12 Monate vor Erreichen des Zieldatums, betrug der Aktienanteil des Fonds nur noch rund 10% des Fondsvermögens, während der Fonds Ende 2003 zu knapp zwei Drittel und zu Beginn der Finanzkrise Anfang 2008 noch rund zur Hälfte in Aktien investiert war.

Zwar lässt die von einem bAV-Sparer von 2003 bis 2014 erzielbare Rendite keinen Rückschluss auf die zukünftige Rendite von Lebenszyklusfonds mit Zieldaten von 2020 bis 2050 usw. zu. Man kann aber doch feststellen, dass sich der Fonds trotz

hohen Aktienanteils bei Beginn der Finanzkrise auch für einen Arbeitnehmer bewährt hätte, der 2015 mit 65 in Rente geht und erst mit Ende 53 mit der Entgeltumwandlung begonnen hätte. Die Fondsrendite betrug während dieses Zeitraums nach allen Kosten 5,04% jährlich.

Die in den Kapiteln 1.3.4.2.2.2.1 und 1.3.4.2.2.2.2. zugrunde liegenden Steuervorteile können bei Lebenszyklusfonds nur teilweise realisiert werden, wodurch die dort errechneten steuerindizierten Ergebnisse schlechter werden; dafür aber gelingt es dem Lebenszyklusfonds, bereits lange vor Rentenbeginn erwirtschaftete Vermögenszuwächse zu sichern und dennoch – wie das Beispiel von Fidelity zeigt – gute Renditen zu erwirtschaften.

Lebenszyklusfonds sollen nachfolgend nicht besonders untersucht werden, zumal die steuerlichen Berechnungen aufgrund ihrer sich im Zeitablauf ändernden Aktienanteile äußerst komplex sind. Wir gehen davon aus, dass sie auf Arbeitgeberseite steuerlich schlechter abschneiden als reine Aktienfonds, dafür aber bei der Erwirtschaftung der Renditeprognosen verlässlicher sind. Es wird vereinfachend angenommen, dass sich beide Wirkungen gegenseitig aufheben, sodass im weiteren Verlauf reine Aktienfonds als Grundlage einer fondsbasierten Rückdeckung dienen, diese aber synonym mit dem Begriff der Lebenszyklusfonds verwendet werden (vgl. Kapitel 2.2.5.5).

1.3.4.3 Erweiterung des Entgeltumwandlungsvolumens bei Direktzusagen und Unterstützungskassenzusagen

Bislang wurden ausschließlich Entgeltumwandlungsvolumina in Höhe von 100 €, 200 € und 248 € monatlich analysiert, da letzterer Betrag das Maximum sozialabgabenfreier Entgeltbestandteile im Jahr 2016 darstellt (vgl. Kapitel 1.1.1.5. und 1.4.1.).

Nun fragt sich jedoch, wie sich die bisherigen Kosten inkl. der Steuerwirkungen bei Direktzusagen und Unterstützungskassen verändern, wenn deutlich größere Entgeltumwandlungsbeträge vereinbart werden.

Bei jenen beiden Durchführungswegen sind solche Größenordnungen durchaus normal, da Besserverdienende für die Grundversorgung grundsätzlich die versicherungsförmigen Durchführungswege im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG/ § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV (vgl. Kapitel 1.4.1.) nutzen und für den großen Zusatzbedarf die nicht versicherungsförmigen.

Führungskräfte können dabei durchaus auch anstehende Lohnerhöhungen zu einer nach außen hin arbeitgeberfinanzierten Aufstockung ihrer bAV nutzen, welche bei

Direktzusagen und Unterstützungskassen grenzenlos sozialabgabenfrei ist. Aber selbst, wenn die Führungskraft eine derartige bAV mittels Entgeltumwandlung vollzieht, ist für jenen Personenkreis die Sozialabgabenbefreiung i.d.R. kein Thema, da sein Einkommen über die BBG „Renten“ häufig hinausgeht, wodurch Sozialabgabenersparnisse ohnehin nicht mehr eintreten können.

Werden im Rahmen von Direktzusagen oder Unterstützungskassenzusagen jährlich z.B. 10.000 €, 30.000 € bzw. 50.000 € umgewandelt, stellen sich folgende Ergebnisse ein:

Kosten/Steuer	UK	DZ RDV	DZ AF
Jahresbeitrag 10.000 €	3,72%	23,43%	16,76%
Jahresbeitrag 30.000 €	3,38%	23,09%	16,43%
Jahresbeitrag 50.000 €	3,32%	23,03%	16,36%

Tabelle 54: Barwerte sämtlicher Kosten inkl. Steuerbelastung im Verhältnis zum Barwert der Beiträge, Person heute 30, Unternehmen hat 250 Arbeitnehmer mit bAV

Kosten/Steuer	UK	DZ RDV	DZ AF
Jahresbeitrag 10.000 €	3,01%	17,54%	12,80%
Jahresbeitrag 30.000 €	2,62%	17,15%	12,41%
Jahresbeitrag 50.000 €	2,55%	17,07%	12,33%

Tabelle 55: Barwerte sämtlicher Kosten inkl. Steuerbelastung im Verhältnis zum Barwert der Beiträge, Person heute 40, Unternehmen hat 250 Arbeitnehmer mit bAV

Kosten/Steuer	UK	DZ RDV	DZ AF
Jahresbeitrag 10.000 €	2,57%	12,66%	9,63%
Jahresbeitrag 30.000 €	2,07%	12,16%	9,13%
Jahresbeitrag 50.000 €	1,97%	12,06%	9,03%

Tabelle 56: Barwerte sämtlicher Kosten inkl. Steuerbelastung im Verhältnis zum Barwert der Beiträge, Person heute 50, Unternehmen hat 250 Arbeitnehmer mit bAV

Im Vergleich zu den Resultaten aus Kapitel 1.3.4.2.2.2.1. tritt bei einer Entgeltumwandlung von jährlich 10.000 € zwar eine deutliche Verbesserung bei der Unterstützungskassenzusage ein, was auf die Kostendegression bei den Verwaltungskosten zurückzuführen ist (vgl. Kapitel 1.1.1.5.), erhöht man das Volumen jedoch weiter, fällt die zusätzliche relative Kostenreduzierung indessen sehr gering aus; sie erreicht das Niveau der versicherungsförmigen Durchführungswege in keinem Fall.

Noch deutlich weniger elastisch ist die Veränderung der Ergebnisse der Direktzusage, da die Negativwirkung der Steuern sehr dominant ist und von einem ansteigenden Entgeltumwandlungsvolumen nicht abgeschwächt wird.

1.3.5 Fazit bzgl. der durch die bAV auf Arbeitgeberseite verursachten Kosten bei monatlicher Entgeltumwandlung

In der Zusammenschau aller in den Kapiteln 1.1. bis 1.3.4.3. untersuchten Aufwendungen, die eine bAV via Entgeltumwandlung beim Arbeitgeber verursacht, errechnen sich folgende Gesamtergebnisse für ein Unternehmen mit 250 Begünstigten:

Kosten/Steuer	DV	PK	PF	UK	DZ RDV	DZ AF
Monatsbeitrag 100 €	2,19%	2,19%	2,70%	7,40%	27,11%	20,44%
Monatsbeitrag 200 €	1,09%	1,09%	1,61%	5,31%	25,02%	18,35%
Monatsbeitrag 248 €	0,88%	0,88%	1,39%	4,90%	24,61%	17,95%

Tabelle 57: Barwerte sämtlicher Kosten inkl. Steuerbelastung im Verhältnis zum Barwert der Beiträge, Person heute 30, Unternehmen hat 250 Arbeitnehmer mit bAV

Kosten/Steuer	DV	PK	PF	UK	DZ RDV	DZ AF
Monatsbeitrag 100 €	2,19%	2,19%	2,68%	7,25%	21,77%	17,03%
Monatsbeitrag 200 €	1,09%	1,09%	1,58%	4,84%	19,37%	14,63%
Monatsbeitrag 248 €	0,88%	0,88%	1,37%	4,37%	18,90%	14,16%

Tabelle 58: Barwerte sämtlicher Kosten inkl. Steuerbelastung im Verhältnis zum Barwert der Beiträge, Person heute 40, Unternehmen hat 250 Arbeitnehmer mit bAV

Kosten/Steuer	DV	PK	PF	UK	DZ RDV	DZ AF
Monatsbeitrag 100 €	2,19%	2,19%	2,63%	8,09%	18,18%	15,15%
Monatsbeitrag 200 €	1,09%	1,09%	1,54%	4,95%	15,05%	12,01%
Monatsbeitrag 248 €	0,88%	0,88%	1,32%	4,34%	14,44%	11,41%

Tabelle 59: Barwerte sämtlicher Kosten inkl. Steuerbelastung im Verhältnis zum Barwert der Beiträge, Person heute 50, Unternehmen hat 250 Arbeitnehmer mit bAV

Die versicherungsförmigen Durchführungswege, insbesondere Direktversicherungen und Pensionskassen, schneiden mit Abstand am günstigsten ab. Bei einem Monatsbeitrag von mind. 200 € wird der Arbeitgeber mit max. 1% des Beitrags an Kosten belastet.

Pensionsfonds sind wegen des PSV-Beitrages ein wenig aufwändiger.

Da Unterstützungskassenzusagen eine ca. fünf Mal höhere PSV-Beitrags-Belastung erfordern als Pensionsfonds und versicherungsmathematische Gutachten sowie eine Verwaltung in der Leistungsphase erfordern, ist jener Durchführungsweg für den Arbeitgeber fast vier Mal aufwändiger.

Die Direktzusage lässt das unbefriedigende Ergebnis der Unterstützungskasse mit dem rund dreifachen der Kosten geradezu explodieren, wenn eine Rentenversicherung als leistungskongruentes Rückdeckungsinstrument dient.

Setzt man an ihrer Stelle einen Aktienfonds (vgl. zu Lebenszyklusfonds Kapitel 1.3.4.2.3) ein, verbessert sich jenes Kostenmaximum zwar deutlich, kommt aber an das Niveau des anderen nicht versicherungsförmigen Durchführungsweges, der Unterstützungskasse, nicht heran.

Erwirtschaftet der zur Rückdeckung eingesetzte Aktienfonds höhere Renditen als die im Kapitel 1.3.4.2.2.2.1 ausgewiesenen „versicherungsförmigen“ Werte,

- bei Eintrittsalter 30: 2,65%,
- bei Eintrittsalter 40: 2,68% und
- bei Eintrittsalter 50: 2,70%,

wurden im Rahmen der Entgeltumwandlung jedoch Leistungen zugesagt, die den „versicherungsförmigen“ aus Kapitel 1.3.4.2.1 entsprechen, bewirkt die übersteigende Rendite einen weiteren Kostenabbau beim Arbeitgeber, der über die im vorangegangenen Kapitel in der Wirkung dargestellten Steuervorteile hinausgeht.

Die Break-Even-Renditen bei Aktienfonds-Rückdeckung zur Erzielung desselben Ergebnisses wie die rückgedeckte Unterstützungskasse belaufen sich auf

- bei Eintrittsalter 30: 3,82%,
- bei Eintrittsalter 40: 3,82% und
- bei Eintrittsalter 50: 3,92%.

Würde die Rendite des zur Rückdeckung einer Direktzusage eingesetzten Aktienfonds jene Werte überschreiten, wären die Gesamtkosten auf Arbeitgeberseite geringer als im Falle der vergleichbaren rückgedeckten Unterstützungskasse.

Bei einer jeweils nur unwesentlich höheren Break-Rendite in Höhe von

- bei Eintrittsalter 30: 4,11%,
- bei Eintrittsalter 40: 4,18% und
- bei Eintrittsalter 50: 4,48%

würden sogar die exzellenten Kostensätze der Direktversicherung und Pensionskasse erreicht werden können. Lebenszyklusfonds lassen Renditen erwarten, die über jene Werte hinausgehen (vgl. Kapitel 1.3.4.2.3.).

Allerdings sei darauf hingewiesen, dass eine Fondsrückdeckung mit späterem Fondsanteilsverkauf und anschließendem Transfer in eine Leibrente eine bereits heute erfolgte Festschreibung des später angewandten (harten) Rentenfaktors – im Gegensatz zu einer Rückdeckungsversicherung – nicht ermöglicht. Sollte sich daher

der Rentenfaktor während der Anwartschaftszeit verteuern, müsste der Aktienfonds zusätzliche Erträge erwirtschaften, um jene höheren biometrischen Kosten auszugleichen.

Eine wertpapiergebundene oder versicherungsgebundene Pensionszusage bewirkt keine Verbesserung jener Ergebnisse, da sie keine steuerlichen Änderungen gegenüber obiger Analyse hervorruft.

Vorzeitige Risiken (Invaliditäts- und Todesfallabsicherung) sollten besser über die private Schiene abgedeckt werden, da sie bei versicherungsförmiger Rückdeckung im Jahr des Versorgungsfalles zu ganz erheblicher Steuerlast beim Arbeitgeber führen können.

Unterschreitet die Anzahl der Begünstigten jene 250, die obigen Tabellen zugrunde liegen, fallen die Ergebnisse ein wenig schlechter aus (vgl. Kapitel 1.3.4.2.1.5.).

Werden im Rahmen von Direktzusagen oder Unterstützungskassenzusagen jährlich z.B. 10.000 €, 30.000 € bzw. 50.000 € umgewandelt, stellen sich folgende Ergebnisse ein:

Kosten/Steuer	UK	DZ RDV	DZ AF
Jahresbeitrag 10.000 €	3,72%	23,43%	16,76%
Jahresbeitrag 30.000 €	3,38%	23,09%	16,43%
Jahresbeitrag 50.000 €	3,32%	23,03%	16,36%

Tabelle 60: Barwerte sämtlicher Kosten inkl. Steuerbelastung im Verhältnis zum Barwert der Beiträge, Person heute 30, Unternehmen hat 250 Arbeitnehmer mit bAV

Kosten/Steuer	UK	DZ RDV	DZ AF
Jahresbeitrag 10.000 €	3,01%	17,54%	12,80%
Jahresbeitrag 30.000 €	2,62%	17,15%	12,41%
Jahresbeitrag 50.000 €	2,55%	17,07%	12,33%

Tabelle 61: Barwerte sämtlicher Kosten inkl. Steuerbelastung im Verhältnis zum Barwert der Beiträge, Person heute 40, Unternehmen hat 250 Arbeitnehmer mit bAV

Kosten/Steuer	UK	DZ RDV	DZ AF
Jahresbeitrag 10.000 €	2,57%	12,66%	9,63%
Jahresbeitrag 30.000 €	2,07%	12,16%	9,13%
Jahresbeitrag 50.000 €	1,97%	12,06%	9,03%

Tabelle 62: Barwerte sämtlicher Kosten inkl. Steuerbelastung im Verhältnis zum Barwert der Beiträge, Person heute 50, Unternehmen hat 250 Arbeitnehmer mit bAV

Im Vergleich zu den Resultaten aus Kapitel 1.3.4.2.2.2.1. tritt bei einer Entgeltumwandlung von jährlich 10.000 € zwar eine deutliche Verbesserung bei der Unterstützungskassenzusage ein, was auf die Kostendegression bei den Verwaltungskosten

zurückzuführen ist (vgl. Kapitel 1.1.1.5.), erhöht man das Volumen jedoch weiter, fällt die zusätzliche relative Kostenreduzierung indessen sehr gering aus; sie erreicht das Niveau der versicherungsförmigen Durchführungswege in keinem Fall.

Noch deutlich weniger elastisch ist die Veränderung der Ergebnisse der Direktzusage, da die Negativwirkung der Steuern sehr dominant ist und von einem ansteigenden Entgeltumwandlungsvolumen nicht abgeschwächt wird.

1.4 Konsequenzen aus dem Bereich des Sozialversicherungsrechts in Anwartschafts- und Leistungsphase

1.4.1 Rechtliche Grundlagen und steuerliche Wirkungen

Nachfolgend wird angenommen, dass das Arbeitsentgelt (§ 14 SGB IV) aller Arbeitnehmer, die Entgeltumwandlung betreiben, 850 € monatlich übersteigt und es sich bei dem Arbeitsverhältnis daher weder um eine geringfügige Beschäftigung i.S.v. § 8 bzw. § 8a SGB IV handelt, noch ein Gehalt innerhalb der Gleitzone gem. § 20 Abs. 2 SGB IV bezogen wird.

Die Beiträge zur gesetzlichen Renten- (2016: 18,7%) und Arbeitslosenversicherung (2016: 3,0%) haben die Arbeitnehmer und deren Arbeitgeber daher gem. § 20 Abs. 1 SGB IV gemeinsam aufzubringen, d.h. jeweils zur Hälfte; für die Rentenversicherung ergibt dies 2016 einen auf den Arbeitgeber entfallenden Beitragssatzanteil von 9,35%, für die Arbeitslosenversicherung 1,5%.

Die Beiträge zur Pflegeversicherung (2016: 2,35%) sind nach § 58 Abs. 1 SGB XI ebenfalls je zur Hälfte vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu finanzieren, wenn in dem Bundesland ein Feiertag gestrichen wurde, der stets auf einen Werktag fällt (alle außer Sachsen). Von kinderlosen Arbeitnehmern ist zusätzlich noch der Beitragszuschlag zur Pflegeversicherung zu tragen (0,25%), sodass der Arbeitgeberanteil (2016: 1,175%) bei jenen Beschäftigten um diesen Betrag geringer ausfällt als der des Arbeitnehmers.

Der Arbeitgeberanteil zur Krankenversicherung beträgt 2016 gem. § 249 Abs. 1 SGB V die Hälfte des allgemeinen Beitragssatzes von 14,6%, d.h. 7,3%. Der individuelle Beitragszuschlag der jeweiligen gesetzlichen Krankenkasse wird komplett vom Arbeitnehmer getragen. Er beträgt 2016 bei den meisten Krankenkassen 0,9%. Die Bandbreite reicht allerdings von 0,3% bis 1,3%[137]. Für die durch Entgeltumwandlung

[137] Vgl. https://www.krankenkassen.de/gesetzliche-krankenkassen/krankenkasse-beitrag/kein-zusatzbeitrag/.

bewirkte Entlastung auf Arbeitgeberseite haben jene Zuschläge indessen keine Bedeutung.

Eine Entlastung auf Arbeitgeberseite stellt sich nur ein, wenn das Arbeitsentgelt des betreffenden Arbeitnehmers vor Entgeltumwandlung nicht über die Summe aus geltender Beitragsbemessungsgrenze (BBG) plus Entgeltumwandlungsbetrag hinausgeht, da. die Sozialversicherungsbeiträge nur bis zur jeweiligen BBG erhoben werden (§ 157 SGB VI, § 341 Abs. 4 SGB III, § 223 Abs. 3 SGB V, § 55 Abs. 2 SGB XI). Übersteigt jenes Arbeitsentgelt die geltende BBG nicht, tritt die volle Entlastung ein; ansonsten nur eine teilweise Entlastung.

Beträgt z.B. das Jahresarbeitsentgelt eines Arbeitnehmers vor Entgeltumwandlung 52.000 € im Jahr 2016 (Jahres-BBG zur Kranken- und Pflegeversicherung gem. Rechengrößenverordnung 2016: 50.850 €, zur Renten- und Arbeitslosenversicherung: 74.400 € bzw. 64.800 € für die neuen Bundesländer[138]) und wandelt er ein Entgelt in Höhe von 2.000 € in bAV um, mindern jene 2.000 € die Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge auf Arbeitgeberseite jeweils voll (um 9,35% bzw. 1,5% der 2.000 €), die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung hingegen nur um 850 € (2.000 € abzgl. die BBG „Kranken“ übersteigender Betrag) mal dem jeweiligen Beitragssatz (7,3% bzw. 1,175%).

Folgende BBGs und Beitragssätze sind in der Studie verarbeitet:

	Beitragssatz Arbeitgeber	Jahres-BBG	
		West	Ost
Krankenversicherung	7,300%	50.850 €	50.850 €
Pflegeversicherung	1,175%	50.850 €	50.850 €
Rentenversicherung	9,350%	74.400 €	64.800 €
Arbeitslosenversicherung	1,500%	74.400 €	64.800 €
Summe	19,325%		

Tabelle 63: Übersicht Beitragssätze und BBG für 2016

Vorliegende Studie analysiert drei Entgeltbereiche vor Entgeltumwandlung:

- Entgeltbereich 1: Arbeitsentgelt ≤ BBG „Kranken“,
- Entgeltbereich 2: Arbeitsentgelt ≤ BBG „Renten“, jedoch > BBG „Kranken plus Entgeltumwandlungsbetrag und

[138] Vgl. § 228a Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB VI i.V.m. Anlagen 2 und 2a zum SGB VI sowie Rechengrößenverordnung 2016.

- Entgeltbereich 3: Arbeitsentgelt > BBG „Renten“ plus Entgeltumwandlungsbetrag.

Auf diese Weise bleiben jene Bereiche, wie im obigen Beispiel, in denen die Sozialabgabenersparnis „Entgeltumwandlungsbetrag mal jeweiliger Beitragssatz“ unterschreitet, gleichzeitig aber großer 0 € ist, außen vor. Die Studie müsste ansonsten willkürliche Annahmen über Einkommenshöhen treffen.

Eine Ersparnis an Sozialabgaben auf Arbeitgeberseite kann demnach nur in der Anwartschaftsphase eintreten, da der Arbeitgeber in der Leistungsphase des ehemaligen Arbeitnehmers nicht mehr beitragspflichtig ist und daher auch keine Entlastung erzielen kann. Dies gilt auch für die Kranken- und Pflegeversicherung, da der Rentner kein Beschäftigter i.S.v. § 249 Abs. 1 SGB V/ § 58 Abs. 1 SGB XI ist und den Beitrag zu beiden Versicherungszweigen gem. § 249a Satz 1, Halbs. 2 SGB V/ § 59 Abs. 1 SGB XI selber tragen muss.

Die eigentlichen Rechtsgrundlagen zur Reduzierung der Sozialversicherungsbeiträge aufgrund von Entgeltumwandlung in den genannten Zweigen und den dargestellten Grenzen finden sich in

- § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV für die Direktzusage und die Unterstützungskasse (zusammen 4% der jährlichen BBG der allgemeinen Rentenversicherung West – 2016: 74.400 € –, d.h. für 2016: 2.976 € Jahresbetrag für beide Durchführungswege zusammen), in
- § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV für Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds (zusammen 4% der jährlichen BBG der allgemeinen Rentenversicherung West, d.h. für 2016: 2.976 € Jahresbetrag für alle drei Durchführungswege zusammen, zusätzlich zu Direktzusagen und Unterstützungskassenzusagen) und in
- § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SvEV für Direktversicherungen und Pensionskassen, deren arbeitsrechtliche Vereinbarung vor 2005 bzw. 2003 erfolgte und deren Beitrag der Lohnsteuerpauschalierung gem. § 40b EStG unterworfen wird (zusammen p.a. 1.752 € Jahresbeitrag bzw. 2.148 € im Falle der sog. Durchschnittsbildung gem. § 40b Abs. 2 Satz 2, Halbs. 2 EStG 2004[139] für beide Durchführungswege zusammen.

[139] Alte Direktversicherungen und Pensionskassen der letzteren Gruppe werden in vorliegender Studie allerdings nicht untersucht.

Überschreiten die Entgeltumwandlungsbeträge der jeweiligen Gruppe des betreffenden Jahres die jeweilige Grenze, so tritt für den übersteigenden Betrag Sozialversicherungspflicht ein.

Da die vorliegende Studie Beitragsvolumina von alternativ 100 €, 200 € und 248 € monatlich untersucht (vgl. Kapitel 1.1.1.5.), werden die Grenzen des § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV und des § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV bei keinem Szenario überschritten, sodass bei Arbeitnehmern, deren Arbeitsentgelt die BBG „Renten“ nicht übersteigt, die jeweilige maximal erzielbare Sozialabgabenersparnis während der gesamten Anwartschaftszeit eintritt.

Werden ausnahmsweise höhere Beiträge untersucht (vgl. Kapitel 1.3.4.3.), so ist dabei unterstellt, dass das Arbeitsentgelt des betreffenden Arbeitnehmers im o.g. Entgeltbereich 3 liegt, so dass insoweit keine Sozialabgabenersparnis eintritt.

Sämtliche Arbeitgeberanteile sind steuermindernd abzugsfähige Betriebsausgaben i.S.v. § 4 Abs. 4 EStG. Werden sie bei Entgeltumwandlung reduziert, sinken insoweit die Betriebsausgaben und die Steuerbelastung steigt. Diese aus dem Rückgang der Sozialversicherungsbeiträge ausgelöste Steuererhöhung wird von der Sozialabgaben-Entlastung in vorliegender Studie abgezogen, sodass – wie bei den Verwaltungskosten und PSV-Beiträgen (vgl. Kapitel 1.1.1.3. und 1.3.1.) – die Nettowirkung der Sozialabgaben analysiert wird.

1.4.2 Analyse der sozialversicherungsrechtlichen Wirkungen beim Arbeitgeber

Im Gegensatz zu den bisherigen, in den Kapiteln 1.1. bis 1.3.4.3. analysierten Auswirkungen der Kosten handelt es sich nun um Erträge in Form von Ausgaben-Ersparnissen, die beim Arbeitgeber eintreten, wenn Arbeitnehmer Entgeltumwandlung zu Gunsten der bAV betreiben. Die Ersparnis tritt in den im vorangegangenen Kapitel dargestellten Entgeltbereichen 1 und 2 ein, nicht jedoch im Entgeltbereich 3. Grund dafür ist die Reduzierung der Beitragsbemessungsgrundlage durch den Entgeltumwandlungsbetrag.

Im Entgeltbereich 1 bewirkt die Entgeltumwandlung eine Einsparung auf Arbeitgeberseite in Höhe des Entgeltumwandlungsbetrages (EUB) mal 19,325% (vgl. Tabelle 63), im Entgeltbereich 2 sind es EUB mal 10,85% (vgl. Tabelle 63), weil sich lediglich die Beiträge zur gesetzlichen Renten- und Arbeitslosenversicherung reduzieren.

Übersichtlich dargestellt treten auf Arbeitgeberseite daher folgende Entlastungen an Sozialabgaben durch die Entgeltumwandlung ein:

	SV-Ersparnis
Entgeltbereich 1	19,325% • EUB
Entgeltbereich 2	10,85% • EUB
Entgeltbereich 3	0% • EUB

Tabelle 64: Entgeltbereiche und Ersparnis an Sozialversicherungsbeiträgen (SV) 2016:

Bezogen auf die Monatsbeiträge in Höhe von 100 €, 200 € und 248 € (vgl. Kapitel 1.4.1.) und unter Berücksichtigung der verringerten Steuerersparnis des Arbeitgebers auf ersparte Sozialabgaben stellen sich folgende Erträge nach Steuern beim Arbeitgeber ein:

SV-Ersparnis nach Steuern	EB 1	EB 2	EB 3
Monatsbeitrag 100 €	10,15%	5,70%	0,00%
Monatsbeitrag 200 €	10,15%	5,70%	0,00%
Monatsbeitrag 248 €	10,15%	5,70%	0,00%

Tabelle 65: SV-Ersparnis nach Steuern auf Basis der Beitragssätze 2016 in den jeweiligen Entgeltbereichen (EB) im Verhältnis zum Barwert der Beiträge

Tabelle 65 liegen die jährlichen Einsparungen für je eine Entgeltumwandlung während der gesamten Beitragsphase zugrunde, bezogen auf den jeweiligen Entgeltbereich. Jene Sozialabgabenersparnisse werden zunächst in Euro berechnet, um ihre Steuerwirkung reduziert, auf ihren Barwert abgezinst und dann ins Verhältnis zum Barwert der Beiträge gesetzt. Dabei wird unterstellt, dass die Beitragssätze aus 2016 und die bAV-Beiträge über den gesamten Beitragszeitraum hinweg konstant bleiben.

Aufgrund dieser Konstanz benötigt man zur Berechnung jener Prozentsätze in Tabelle 65 noch nicht einmal den Umweg über den Barwert. So lassen sich die 10,15% und die 5,70% auch aus 19,325% bzw. 10,85% abzgl. 47,5% Steuerbelastung errechnen.

Tabelle 65 offenbart:

- Die Sozialabgabenersparnis nach Steuern ist im jeweiligen Entgeltbereich unabhängig vom Durchführungsweg der bAV und vom Alter des Arbeitnehmers.
- Sie ist auch unabhängig von der Beitragshöhe, sofern die Höchstgrenze des § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV und des § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV (2016: 248 €) nicht überschritten wird.
- Würde z.B. ein Beitrag in Höhe von 398 € monatlich (4.776 € p.a.) in einen versicherungsförmigen Durchführungsweg umgewandelt, weil § 3 Nr. 63 EStG zusätzlich zu den 4% der BBG „Renten“, die § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV sozialversi-

cherungsfrei stellt, noch 1.800 € steuerfrei fördert, sofern im selben Veranlagungszeitraum keine Lohnsteuerpauschalierung gem. § 40b EStG stattfindet, so wären im Entgeltbereich 1 nur 7,77% und im Entgeltbereich 2 lediglich 4,36% Ersparnis bezogen auf den Beitrag von 398 € die Folge. In diesem Fall macht der Umweg der Berechnung über den Barwert Sinn, da der Beitrag 2016 um 1.800 € p.a. über der sozialversicherungsrechtlichen Höchstgrenze liegt, in späteren Jahren jedoch um weniger, da die BBG „Renten" im Laufe der Zeit ansteigen wird. Daher entwickelt sich der sozialabgabenfreie Teil des Beitrags nicht konstant, sondern ansteigend; geht man von einer Erhöhung der BBG „Renten" von 1.200 € p.a. aus, wären 398 € erst ab dem Jahr 2054 komplett sozialabgabenfrei. Ergänzt man diese Erkenntnis in Tabelle 65, ergeben sich folgende Werte:

SV-Ersparnis nach Steuern	EB 1	EB 2	EB 3
Monatsbeitrag 100 €	10,15%	5,70%	0,00%
Monatsbeitrag 200 €	10,15%	5,70%	0,00%
Monatsbeitrag 248 €	10,15%	5,70%	0,00%
Monatsbeitrag 398 €	7,77%	4,36%	0,00%

Tabelle 66: SV-Ersparnis nach Steuern auf Basis der Beitragssätze 2016 in den jeweiligen Entgeltbereichen (EB) im Verhältnis zum Barwert der Beiträge

- Die Sozialabgabenersparnis nach Steuern unterscheidet sich jedoch erheblich nach dem jeweiligen Entgeltbereich.

1.4.3 Die sozialversicherungsrechtlichen Wirkungen beim Arbeitgeber als Gegenfinanzierung seiner Kosten

Das vorangegangene Kapitel offenbart, dass der Arbeitgeber Sozialabgabenersparnisse in den Entgeltbereichen 1 und 2 (vgl. zu deren Definition Kapitel 1.4.1.) in Höhe von regelmäßig 10,15% bzw. 5,7% des jeweiligen bAV-Beitrags unter Einbeziehung der Steuerwirkung erzielt.

Wird das Maximalvolumen des § 3 Nr. 63 EStG (2016: 398 € Monatsbeitrag) allerdings vollständig ausgeschöpft, sinken jene Einsparungen auf 7,77% bzw. 4,36% ab, da der über 4% der BBG „Renten" hinausgehende Beitragsteil in Höhe von 1.800 € nicht sozialabgabenfrei ist.

Derartige Erträge können vom Arbeitgeber

- zur Deckung der in den Kapiteln 1.1. bis 1.3.4.3. herauskristallisierten Kosten und, sofern sie jene übersteigen, eventuell

- zur Zahlung eines Arbeitgeberzuschusses zur bAV an den Arbeitnehmer

genutzt werden.

Nachfolgende Tabellen verdeutlichen die Zusammenhänge:

Kosten des Arbeitgebers und Ertrag aus Sozialabgabenersparnis	DV	PK	PF	UK	DZRDV	DZAF
30 jähriger Monatsbeitrag 100 €						
Kosten in % des Barwerts aller Beiträge	2,19%	2,19%	2,70%	7,40%	27,11%	20,44%
SV-Ersparnis Entgeltbereich (EB) 1	10,15%	10,15%	10,15%	10,15%	10,15%	10,15%
SV-Ersparnis Entgeltbereich (EB) 2	5,70%	5,70%	5,70%	5,70%	5,70%	5,70%
Kostenüber- bzw. -unterdeckung EB 1	7,96%	7,96%	7,45%	2,75%	-16,96%	-10,30%
Kostenüber- bzw. -unterdeckung EB 2	3,51%	3,51%	3,00%	-1,70%	-21,41%	-14,75%

Tabelle 67: Kosten und Ersparnis an Sozialversicherungsbeiträgen, 30jähriger mit 100 € Monatsbeitrag, Unternehmen hat 250 Arbeitnehmer mit bAV

Bei einem 30jährigen Arbeitnehmer mit 100 € monatlicher Entgeltumwandlung reichen die Sozialabgabenersparnisse grundsätzlich nicht nur zur Kostendeckung (vgl. Kapitel 1.3.5. in Tabelle 57) aus, sondern können auch noch für einen Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung (Mischfinanzierung der bAV) genutzt werden.

So erzielt der Arbeitgeber bei Direktversicherungen und Pensionskassen eine Kostenüberdeckung in Höhe von netto 7,96%, wenn das Einkommen des umwandelnden Arbeitnehmers im Entgeltbereich 1 liegt, und jeweils 3,51% im Entgeltbereich 2. Beim Pensionsfonds sind es jeweils etwas weniger.

Bei einer Unterstützungskassenzusage wird nur im Entgeltbereich 1 eine kleine Überdeckung erzielt, im Entgeltbereich 2 jedoch bereits eine geringe Unterdeckung, sodass in letzterem Falle ein Zuschuss komplett aus eigenen Mitteln des Arbeitgebers finanziert werden muss.

Erfolgt die bAV über eine Direktzusage, kann die Sozialabgabenersparnis keine Überdeckungen erwirtschaften; es bleiben ganz erhebliche Unterdeckungen, die jedoch bei Rückdeckung durch Aktienfonds deutlich niedriger ausfallen als bei Rückdeckungsversicherungen.

Somit lassen sich Arbeitgeberzuschüsse im Falle eines monatlichen Entgeltumwandlungsbetrages von 100 € für einen 30jährigen Arbeitnehmer

- bei Direktzusagen nicht,
- bei Unterstützungskassen nur im Entgeltbereich 1 und dann auch nur in geringer Höhe von ca. 5% des Entgeltumwandlungsbetrages (errechnet sich aus den

2,75% der Tabelle 67, welche nach Abzug der Steuerwirkung 52,5%[140] entsprechen, und ist auf den Betragt vor Steuerwirkung hochzurechnen) und

- bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen allesamt in Höhe von bis zu 15% (7,96% hochgerechnet auf den Wert vor Steuern) aus den Sozialabgabenersparnissen finanzieren.

Ein höheres heutiges Alter der Person als 30

- ändert bei Direktversicherungen und Pensionskassen nichts an obigem Ergebnis,
- verbessert das Resultat bei Pensionsfonds minimal (z.B. steigt beim 50 jährigen die Überdeckung auf 7,52% bzw. 3,07%, da die Last der PSV-Beiträge dann geringer wird),
- verbessert bei Unterstützungskassenzusagen das Ergebnis beim Alter 40 auch minimal (Überdeckung 2,9% bzw. Unterdeckung -1,55%) und verschlechtert es beim Alter 50 wieder leicht, ohne die Grundaussage, die beim 30jährigen gemacht wurde, zu verändern und
- verbessert bei der Direktzusage die sehr schlechten Resultate deutlich, ohne jedoch nur in die Nähe einer Überdeckung zu kommen (z.B. beträgt Entgeltbereich 1 die Unterdeckung beim 50jährigen -5% und im Entgeltbereich 2: – 9,55%).

Ein höheres Entgeltumwandlungsvolumen als jene 100 € monatlich verbessert sämtliche Ergebnisse bei allen Durchführungswegen.

Während obige Tabelle 67 die untere Grenze des gesamten Analysebereiches absteckt, markiert die nachfolgende für einen 50jährigen und einem Monatsbeitrag von 248 € die obere:

Kosten des Arbeitgebers und Ertrag aus Sozialabgabenersparnis	DV	PK	PF	UK	DZRDV	DZAF
50 jähriger Monatsbeitrag 248 €						
Kosten in % des Barwerts aller Beiträge	**0,88%**	**0,88%**	**1,32%**	**4,34%**	**14,44%**	**11,41%**
SV-Ersparnis Entgeltbereich (EB) 1	10,15%	10,15%	10,15%	10,15%	10,15%	10,15%
SV-Ersparnis Entgeltbereich (EB) 2	5,70%	5,70%	5,70%	5,70%	5,70%	5,70%
Kostenüber- bzw. -unterdeckung EB 1	**9,26%**	**9,26%**	**8,82%**	**5,80%**	**-4,29%**	**-1,26%**
Kostenüber- bzw. -unterdeckung EB 2	**4,81%**	**4,81%**	**4,37%**	**1,35%**	**-8,74%**	**-5,71%**

Tabelle 68: Kosten und Ersparnis an Sozialversicherungsbeiträgen, 50jähriger mit 248 € Monatsbeitrag, Unternehmen hat 250 Arbeitnehmer mit bAV

[140] 100% minus 47,5% Steuer ergibt 52,5%.

Bei einem Monatsbeitrag in Höhe von 248 € kommt bei Geltung des Entgeltbereiches 1 selbst die Direktzusage in die Nähe eines ausgeglichenen Ergebnisse, wenn mit Aktienfonds rückgedeckt wird.

Alle Ergebnisse für geringere Beiträge und jüngere Arbeitnehmer liegen zwischen den Resultaten der beiden obigen Tabellen.

Im Entgeltbereich 3 entsteht keinerlei Sozialabgabenersparnis, sodass dem Arbeitgeber kein Gegenfinanzierungseffekt zur Kostendeckung zur Verfügung steht. Es bleibt daher in diesem Bereich bei den Ergebnissen aus Kapitel 1.3.5.).

1.5 Fazit zu den Konsequenzen der bAV für den Arbeitgeber

Auch wenn, wie in vorliegender Studie unterstellt, der Arbeitnehmer seine bAV per Entgeltumwandlung finanziert, verursacht diese beim Arbeitgeber dennoch erhebliche Aufwände, wie die Kapitel 1.1 bis 1.3.5 zeigen. Dabei handelt es sich um Verwaltungskosten (vgl. Kapitel 1.1.1.), PSV-Beiträge (vgl. Kapitel 1.1.2) und für den Arbeitgeber negative Steuerwirkungen, letztere allerdings ausschließlich im Bereich der Direktzusage (vgl. Kapitel 1.3).

Jene Aufwände nach Abzug der durch sie bewirkten Steuerersparnis (vgl. Kapitel 1.3.1.) sind sehr unterschiedlich (vgl. die tabellarisch geordneten Ergebnisse in Kapitel 1.3.5.):

- Bei Direktversicherungen und Pensionskassen sind sie mit ca. 1% bis 2% des jeweiligen Beitrags – je nach Eintrittsalter des Arbeitnehmers und der Höhe des Entgeltumwandlungsbetrages – am günstigsten, wobei jener relative Wert mit zunehmendem Beitrag sinkt.
- Pensionsfonds kosten den Arbeitgeber wegen des PSV-Beitrages ein wenig mehr, aber auch diese Belastung geht über annähernd 3% des Beitrages zur bAV nicht hinaus.
- Unterstützungskassenzusagen sind wegen des versicherungsmathematischen Gutachtens, der teuren Rentnerverwaltung in der Leistungsphase und der vollen PSV-Beiträge für den Arbeitgeber drei bis viermal so teuer in der Verwaltung (bis zu gut 8% des Entgeltumwandlungsbetrages) wie die versicherungsförmigen Durchführungswege.
- Mit Versicherungen rückgedeckte Direktzusagen hingegen bringen es wegen der sehr ungünstigen Steuerwirkungen, die sich aus der Kombination der Wirkungen zu geringer steuerbilanzieller Pensionsrückstellungen und ungünstig besteuerter

Aktivwerte der Versicherung ergeben, auf ungefähr das Zehnfache der Kosten von Direktversicherungen und Pensionskassen (bis gut 25% des Engeltumwandlungsbetrages).

Um jenem leitungskongruent mit einer Versicherung rückgedeckten Durchführungsweg eine Zukunft zu ermöglichen, die er wegen seiner Flexibilität bei Rückdeckung und Beitragsgestaltung haben sollte, und weil die Direktzusage in Bezug auf das Volumen bereits zugesagter Pensionsverpflichtungen der bedeutendste Durchführungsweg ist (vgl. Kapitel B.III.1), sollte eine Reform von lex lata in hohem Maße wünschenswert sein (vgl. ausführlich Kapitel 1.3.4.2.1.6.).

Der Wirtschaftsausschuss des Bundesrates hat dazu vor kurzem Vorschläge gegenüber der Bundesregierung gemacht, die sich allerdings nur in der Höhe des in § 6a Abs. 3 EStG kodifizierten Rechnungszinses für die steuerbilanziellen Pensionsrückstellungen erschöpfen. Nach Meinung der Autoren wäre das Problem mit einem Schlag gelöst, wenn man die nach Handelsrecht gebotene Saldierung i.S.v. § 246 Abs. 2 Satz 2 HGB oder/und die Bewertungseinheit gem. § 254 HGB auch im Steuerrecht durch entsprechende Änderung des § 5 Abs. 1a EStG bzw. der Meinung der Finanzverwaltung zu Bewertungseinheiten in der Steuerbilanz (vgl. Kapitel C.VI.2.1. und D.I.1.3.4.1.) zuließe. Dadurch könnte in der Steuerbilanz eine höhere Rückstellung insoweit angesetzt werden, wie der Zeitwert des Rückdeckungsinstrumentes reicht; insoweit, wie die Pensionsverpflichtung nicht rückgedeckt ist, bleibt es bei der bisherigen niedrigen Rückstellung gem. § 6a EStG.

Politisch ist dies nach Meinung der Autoren durchsetzbar. Zwar muss mit spürbaren Steuerausfällen für den Fiskus gerechnet werden, da eine Absenkung des steuerbilanziellen Rechnungszinses von gegenwärtig 6% um jeweils 1%-Punkt zu einmaligen Steuermindereinnahmen bezogen auf die Pensionsrückstellungen von voraussichtlich ca. 10 Mrd. € führen wird[141]. Diese Mindereinnahmen lassen sich jedoch – analog der Verteilung gem. § 4e Abs. 3 Satz 1 bzw. § 4f Abs. 1 Satz 1 EStG – über mehrere Jahre verteilen (in den beiden Analogvorschriften sind es 10 bzw. 15 Jahre). Gleichzeitig können die Rückdeckungsquoten der Direktzusagen durch eine Anwendung des Saldierungsgebotes bzw. der Bewertungseinheit

[141] Eine Absenkung des steuerbilanziellen Abzinsungssatzes um 1%-Punkt erhöht die steuerbilanziellen Pensionsrückstellungen, welche gegenwärtig ca. 250 Mrd. € betragen, um ca. 25 Mrd. €. Bei einem durchschnittlichen real existierenden Steuersatz von 40% über alle Rechtsformen und Unternehmensgrößen (also nicht nur KMU, wie für die Annahme des in der Studie verwendeten Steuersatzes von 47,5% in Kapitel 1.3.3.1 unterstellt) würde daraus ein einmaliger Steuerausfall von 10 Mrd. € resultieren.

im Steuerrecht deutlich gesteigert werden, da Direktzusagen nur insoweit, wie sie rückgedeckt sind, in den Genuss jenes höheren Steuervorteils kommen. Dies führt partiell betrachtet zu Steuermehreinnahmen und verringert gleichzeitig wirtschaftliche Risiken und Insolvenzgefahren bei den Arbeitgebern.

Verdeutlichung: Eine völlig ungedeckte Direktzusage bewirkt in der Anwartschaftsphase ausschließlich Steuerersparnisse, reduziert also das Steueraufkommen. Wird Rückdeckung betrieben, verringern sich insoweit jene Steuerersparnisse wegen der Zeitwertbesteuerung (vgl. Kapitel 1.3.4.2.1.). Reformiert man nun die Steuergesetzgebung dahingehend, dass sich der steuerbilanzielle Pensionsrückstellungswert (wirkt steuermindernd) grundsätzlich nach dem Zeitwert des Rückdeckungsinstrumentes (wirkt steuererhöhend) richtet, so ergibt sich die im Vergleich zur ungedeckten Variante insoweit höhere Rückstellung nur, wenn auch tatsächlich entsprechende Rückdeckung betrieben wird.

Käme es nicht zu einer derartigen Gesetzesreform oder würde sie nicht so weit gehen, wie gefordert, ließen sich mit Aktienfonds (vgl. zu Lebenszyklusfonds Kapitel 1.3.4.2.3.) als Rückdeckungsinstrumenten von Direktzusagen durchaus Gesamtergebnisse erzielen, die mit den übrigen Durchführungswegen vergleichbar sind, wenn im Rahmen der Direktzusage Leistungen zugesagt werden, die den „versicherungsförmigen“ aus Kapitel 1.3.4.2.1. entsprechen. Dann nämlich würde eine Rendite, welche die versicherungsförmige übersteigt, die Kosten einer Direktzusage beim Arbeitgeber senken, da die übersteigende Wertentwicklung dem Arbeitgeber zugutekäme.

Jene Break-Even-Rendite im Vergleich zur rückgedeckten Unterstützungskasse beläuft sich bei Aktienfonds-Rückdeckung auf

- 3,82% bei Eintrittsalter 30,
- 3,82% bei Eintrittsalter 40 und
- 3,92% bei Eintrittsalter 50:.

Bei einer jeweils nur unwesentlich höheren Break-Rendite in Höhe von

- bei Eintrittsalter 30: 4,11%,
- bei Eintrittsalter 40: 4,18% und
- bei Eintrittsalter 50: 4,48%

würden sogar die exzellenten Kostensätze der Direktversicherung und Pensionskasse erreicht werden können. Lebenszyklusfonds lassen Renditen erwarten, die über jene Werte hinausgehen (vgl. Kapitel 1.3.4.2.3.).

Allerdings sei darauf hingewiesen, dass eine Fondsrückdeckung mit späterem Fondsanteilsverkauf und anschließendem Transfer in eine Leibrente eine bereits heute erfolgte Festschreibung des später angewandten (harten) Rentenfaktors – im Gegensatz zu einer Rückdeckungsversicherung – nicht ermöglicht. Sollte sich daher der Rentenfaktor während der Anwartschaftszeit verteuern, müsste der Aktienfonds zusätzliche Erträge erwirtschaften, um jene höheren biometrischen Kosten auszugleichen.

Vorzeitige Risiken (Invaliditäts- und Todesfallabsicherung) sollten besser über die private Schiene abgedeckt werden, da sie bei versicherungsförmiger Rückdeckung im Jahr des Versorgungsfalles zu ganz erheblicher Steuerlast beim Arbeitgeber führen können.

Jenen Kosten des Arbeitgebers stehen Erträge aus der Ersparnis von Sozialabgaben des Arbeitgebers gegenüber, wenn der Arbeitnehmer eine Entgeltumwandlung in die bAV an Stelle einer entsprechenden Gehaltszahlung praktiziert und sein Arbeitsentgelt vor Entgeltumwandlung die BBG „Renten“ plus Entgeltumwandlungsbetrag nicht übersteigt. Die Höhe jener Sozialabgabenersparnis hängt vom Einkommen des betreffenden Arbeitnehmers ab. Im Entgeltbereich 1 (Arbeitsentgelt ≤ BBG „Kranken“, vgl. Kapitel 1.4.1.) beträgt sie bei allen Durchführungswegen 10,15% des Entgeltumwandlungsbetrages, wobei die 10,15% um die durch sie verursachte Steuerwirkung (vgl. Kapitel 1.4.1.) bereinigt sind; im Entgeltbereich 2 (Arbeitsentgelt ≤ BBG „Renten“, jedoch > BBG „Kranken plus Entgeltumwandlungsbetrag) sind es noch 5,7%.

Wird das Maximalvolumen des § 3 Nr. 63 EStG (2016: 398 € Monatsbeitrag) allerdings vollständig ausgeschöpft, sinken jene Einsparungen auf 7,77% bzw. 4,36% ab, da der über 4% der BBG „Renten“ hinausgehende Beitragsteil in Höhe von 1.800 € p.a. nicht sozialabgabenfrei ist.

Im Entgeltbereich 3 (Arbeitsentgelt > BBG „Renten“ plus Entgeltumwandlungsbetrag) tritt keine Sozialabgabenersparnis ein.

Bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen übersteigt die Ersparnis an Sozialversicherungsbeiträgen des Arbeitgebers die bei ihm entstehenden gesamten Kosten der bAV erheblich, sodass die Entgeltumwandlung einen bedeutenden Überschuss entstehen lässt, der als Arbeitgeberzuschuss zur bAV gewährt werden kann; dies gilt auch teilweise für die rückgedeckte Unterstützungskasse.

Im Falle eines monatlichen Entgeltumwandlungsbetrages von 100 € für einen 30jährigen Arbeitnehmer lassen sich Arbeitgeberzuschüsse

- bei Direktzusagen nicht,
- bei Unterstützungskassen nur im Entgeltbereich 1 und dann auch nur in geringer Höhe von ca. 5% des Entgeltumwandlungsbetrages (errechnet sich aus den 2,75% der Tabelle 67, welche nach Abzug der Steuerwirkung 52,5%[142] entsprechen, und ist auf den Betragt vor Steuerwirkung hochzurechnen) und
- bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen in Höhe von bis zu 15% (7,96% hochgerechnet auf den Wert vor Steuern) im Entgeltbereich 1 und fast 7% im Entgeltbereich 2

aus den Sozialabgabenersparnissen finanzieren.

Ein höheres Entgeltumwandlungsvolumen als jene 100 € monatlich verbessert sämtliche Ergebnisse bei allen Durchführungswegen; dies gilt auch für ein höheres Eintrittsalter als jene 30, allerdings nur bei Pensionsfonds, Unterstützungskassen und Direktzusagen, wobei letztere im Falle der Rückdeckung durch Versicherung selbst bei dem maximal sozialabgabenfreien Entgeltumwandlungsbetrag von 248 € monatlich und einem Eintrittsalter von 50 keinen Überschuss jener Ersparnis über die Kosten der bAV entstehen lassen.

Dies ändert sich im Falle einer Rückdeckung der Direktzusage durch Aktienfonds. Bei Erreichen der o.g. Break-Even-Renditen sind Arbeitgeberzuschüsse aus den Erträgen des Fonds in derselben Höhe finanzierbar, wie sie bei Direktversicherungen und Pensionskassen aus der Sozialgabenersparnis-Überdeckung resultieren.

2. Konsequenzen der bAV für den Arbeitnehmer in Anwartschafts- und Leistungsphase

2.1 Qualitative Konsequenzen der bAV für den Arbeitnehmer

Im Gegensatz zur Betrachtung der Arbeitgeber-Seite (vgl. Kapitel 1.) macht es beim Arbeitnehmer wenig Sinn, die Analyse nach Konsequenzen aus verschiedenen Rechtsbereichen (vgl. Kapitel 1.1. bis 1.4.) aufzugliedern.

Vielmehr ist es für die Untersuchung auf Arbeitnehmer-Seite dienlicher, nach Konsequenzen zu unterscheiden, die schwer quantifizierbar – hier als „qualitative Konsequenzen“ bezeichnet – und jenen, bei denen Berechnungen leichter möglich sind („quantitative Konsequenzen). Auf diese Weise können die Wirkungen in jenen beiden Bereichen schnell zu einem Gesamtbild verdichtet werden, ohne dieses vorher

[142] 100% minus 47,5% Steuer ergibt 52,5%.

künstlich aufzuteilen, um es dann wieder zusammen zu setzen. Die Darstellung der Ergebnisse wäre ansonsten zu unübersichtlich.

Nachfolgende Tabelle enthält qualitative Wirkungen in Form von Problemen auf Arbeitnehmer-Seite. Was in einem bestimmten Feld als Problem ausgewiesen ist, wird in derselben Zeile in einer anderen Spalte zu einem Vorteil, wenn dort kein Eintrag verzeichnet ist; wird z.B. in der zweiten Zeile der Tabelle 68 für Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds ausgewiesen, dass die Maximierung des Beitrages für die Zwecke Steuer- und Sozialabgabenersparnis eine Entgeltumwandlung von Tantiemen grundsätzlich verhindert (Nachteil für jene drei Durchführungswege), so gereicht dies der Direktzusage (kein Eintrag) zum Vorteil:

Direktversicherung	Pensionskasse	Pensionsfonds	Direktzusage	Unterstützungskasse
Deckelung des Beitrages gem. § 3 Nr. 63 EStG und § 1 SvEV	Deckelung des Beitrages gem. § 3 Nr. 63 EStG und § 1 SvEV	Deckelung des Beitrages gem. § 3 Nr. 63 EStG und § 1 SvEV	Deckelung des Beitrages gem. § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV	Deckelung des Beitrages gem. § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV
jene Beitrags-Deckelung verhindert Entgeltumwandlung mit Tantiemen	jene Beitrags-Deckelung verhindert Entgeltumwandlung mit Tantiemen	jene Beitrags-Deckelung verhindert Entgeltumwandlung mit Tantiemen		Entgeltumwandlung mit Tantiemen wird durch Postualt konstanter laufender Beiträge gem. § 4d EStG verhindert
	voller KVdR-Beitrag auch insoweit, wie private Fortführung			
			Fortführung beim neuen Arbeitgeber ist schwierig	Fortführung beim neuen Arbeitgeber ist schwierig
		keine private Fortführung möglich	keine private Fortführung möglich	keine private Fortführung möglich
			kein Recht auf Portabilität	kein Recht auf Portabilität
bei Beitragszusage mit Mindestleistung greift § 16 BetrAVG nicht; allerdings entbehrlich i.Z.m. § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG	bei Beitragszusage mit Mindestleistung greift § 16 BetrAVG nicht; allerdings entbehrlich i.Z.m. § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG	bei Beitragszusage mit Mindestleistung greift § 16 BetrAVG nicht		
Anrechnung auf die Grundsicherung	Anrechnung auf die Grundsicherung	Anrechnung auf die Grundsicherung	Anrechnung auf die Grundsicherung	Anrechnung auf die Grundsicherung

Tabelle 69: Vergleich der Durchführungswege auf Basis qualitativer Kriterien

Verdeutlichung der Inhalte von Tabelle 69:

- „Deckelung des Beitrages gem. § 3 Nr. 63 EStG“:

  § 3 Nr. 63 EStG lässt aktuell maximal 4% der Jahres-BBG „Renten“ West plus – sofern im betreffenden Veranlagungszeitraum für den betreffenden Arbeitnehmer keine Lohnsteuerpauschalierung gem. § 40b EStG 2004 vorgenommen wird – 1.800 € Jahres-Beitrag steuerfrei zu versicherungsförmigen Durchführungswegen zu (vgl. Kapitel 1.4.2), im Jahr 2016 somit 2.976 € plus 1.800 € (= 4.776 €); § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV begrenzt für die Sozialversicherung auf 4% der BBG „Renten“ West (vgl. Kapitel 1.4.1). Selbst für die Masse der Arbeitnehmer ist ein

deutlich höheres Maximum wünschenswert (vgl. dazu ausführlich Kapitel C.VI.1). Dies gilt erst Recht für gut verdienende Arbeitnehmer.

Erweitert man jene Höchstgrenzen per Gesetzesreform auf 10% der BBG „Renten“ West, wie in Kapitel C.VI.1. vorgeschlagen, ist dies – neben dem Anreiz für ein realistisches bAV-Volumen (vgl. Kapitel C.VI.1.) – auch ein Beitrag zum Abbau der beklagten Komplexität der bAV (vgl. Kapitel C.II.3. und III.4.), da bei einer solchen Reform bei benötigten Volumina, die über die aktuellen Grenzen des § 3 Nr. 63 EStG hinausgehen, neben einer Direktversicherung, einer Pensionskasse oder einem Pensionsfonds für die Masse der Arbeitnehmer keine zusätzlichen Durchführungswege vereinbart werden müssten, welche zudem noch für den Arbeitgeber teuer und für beide Seiten unflexibel sind (vgl. Kapitel 1.5., 1.1. und die nachfolgend dargestellten Probleme).

- „Deckelung des Beitrages gem. § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV“:

  § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV lässt maximal 4% der BBG „Renten“ West als sozialabgabenfreien bAV-Beitrag zu Gunsten von Unterstützungskassen und Direktzusagen im Falle der Entgeltumwandlung zu (vgl. Kapitel 1.4.1). Das Problem ist mit dem gerade geschilderten identisch. Würde man jene Grenze im Falle der vorgeschlagenen Reform des § 3 Nr. 63 EStG und des § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV nicht auch auf 10% erhöhen, käme es zu einer Diskriminierung der Unterstützungskassen und Direktzusagen im Falle der Entgeltumwandlung, die man besser vermeiden sollte, um den Beteiligten die Wahl für ihren bevorzugten Durchführungsweg zu erhalten.

- „Jene Beitragsdeckelung verhindert Entgeltumwandlung mit Tantiemen“:

  Viele Arbeitnehmer oder (Gesellschafter-)Geschäftsführer scheuen die hohe Steuer- und teilweise Sozialabgabenlast auf einer ihnen gewährten Tantieme bzw. anderweitigen Sonderzahlung (vgl. ausführlich Kapitel C.VI.2.4). In Beratungsgesprächen stellt man fest, dass die Bereitschaft der Arbeitnehmer, Tantieme und anderweitige Sonderzahlungen für die bAV einzusetzen, hoch ist (vgl. Kapitel C.VI.2.4). Die gegenwärtigen Anreize dafür sind jedoch praktisch Null, da nur Direktzusagen die Möglichkeit bieten, Tantieme steuerfrei (bei den Sozialabgaben gilt die 4%-Grenze des § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV, die sich aber bei einem Gehalt oberhalb der BBG „Renten“ nicht negativ auswirkt) in die bAV einzubringen (vgl. zur Unterstützungskasse nachfolgende Kommentierung). Dieser Durchführungsweg belastet den Arbeitgeber jedoch gegenwärtig mit ganz erheblichen Kosten (vgl. Kapitel 1.5).

- „Entgeltumwandlung mit Tantiemen wird durch das Postulat konstanter laufender Beiträge gem. § 4d EStG verhindert“:

  Auch Zusagen aus rückgedeckten Unterstützungskassen (vgl. Kapitel 1.) können für Tantieme nicht wirkungsvoll genutzt werden. Grund dafür ist die bereits in Kapitel C.VI.2.4 erwähnte Regelung in § 4d Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Satz 1 Buchst. c Satz 2 EStG, welche jährliche konstante oder dynamisch steigende Beiträge der Unterstützungskasse an den Rückdeckungsversicherer fordert; bei pauschal dotierten Unterstützungskassen verhindert die Reservepolsterregelung des § 4d Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Satz 1 Buchst. b EStG (vgl. Kapitel 1.) die Integration von Tantiemen.

  In der Praxis wurden Modelle von Versicherern erarbeitet, die jene Hürde umgehen sollen (z.B. Transfer der Tantieme in eine Art Depot, von dem jährlich konstante Beträge abgebucht werden oder Tantieme als Einmalbeitrag in eine Rentenversicherung mit Zeitrenten, aus denen die laufenden Zuwendungen zur Unterstützungskasse finanziert werden); sie sind jedoch entweder nicht praktikabel, da zu umständlich oder scheitern an der bereits im Tantiemejahr erfolgten Verfügbarkeit dieses Betrages mit der Folge ihrer Steuerpflicht.

- „Voller KVdR-Beitrag auch insoweit, wie private Fortführung“:

  Unter KVdR ist die gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner zu verstehen. Seit 1.1.2004 werden Leistungen aus der bAV gem. § 226 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 i.V.m. § 229 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 SGB V in voller Höhe mit Beiträgen zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung belastet, wenn die Bagatellgrenze des § 226 Abs. 2 SGB V (2016: 145,25 € monatlich, 17.430 € bei Kapitalleistung) überschritten ist.

  Mit drei Urteilen vom 23.7.2014 (B 12 KR 25/12 R, B 12 KR 26/12 R und B 12 KR 28/12 R) hatte das Bundessozialgericht (BSG) entschieden, dass Versorgungsleistungen einer Pensionskasse – anders als Leistungen einer ursprünglich vom Arbeitgeber im Rahmen der betrieblichen abgeschlossenen Direktversicherung (Entscheidung des BVerfG vom 28.9.2010, 1 BvR 1660/08 und Urt. des BSG vom 30.3.2011, B 12 AL 2/09 R, B 12 AL 1/10 R, B 12 KR 23/10 R, B 12 KR 16/10 R und B 12 KR 24/09 R) – auch hinsichtlich des Anteils, der auf einer alleinigen Beitragsleistung des Arbeitnehmers als Versicherungsnehmer beruht, der Beitragspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung unterliegen.

  Gegen jene Urteile ist seit 5.1.2015 eine Verfassungsbeschwerde beim BVerfG anhängig (1 BvR 249/15). Sollte dieses erwartete Verfahren an der bisherigen Rechtslage nichts ändern, würde die Pensionskasse insoweit gegenüber der Di-

rektversicherung diskriminiert, wie der Arbeitnehmer selber Versicherungsnehmer des jeweiligen Vertrages war (innerhalb der Zeit der privaten Fortführung).

Bei den übrigen Durchführungswegen hat dies keine Bedeutung, da diese nicht privat geführt werden können.

- „Fortführung beim neuen Arbeitgeber ist schwierig“:

  § 2 Abs. 2 und 3 BetrAVG sehen lediglich für Direktversicherungen und Pensionskassen die sog. „versicherungsvertragliche Lösung“ vor, die den Anspruch des Arbeitnehmers auf „die von dem Versicherer auf Grund des Versicherungsvertrages zu erbringende Versicherungsleistung“ beschränkt und ihm die Mitnahme zu einem neuen Arbeitgeber oder die private Fortführung des Vertrages gestattet. Andere Durchführungswege bieten nur die gem. § 4 Abs. 2 BetrAVG erschwerte Möglichkeit der Übernahme durch einen neuen Arbeitgeber ohne die Chance der privaten Fortführung; beim Pensionsfonds ist das Problem weniger stark ausgeprägt als bei Direktzusagen und Unterstützungskassen, da die Bereitschaft eines neuen Arbeitgebers zur Fortführung aufgrund des deutlich geringeren PSV-Beitrags potenziell größer ist.. Bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles muss sich der Arbeitnehmer daher bei den übrigen Durchführungswegen mit seiner bis dahin erdienten Anwartschaft zufrieden geben.

- „Keine private Fortführung möglich“:

  Wie bereits im vorangegangenen Punkt erwähnt, ist die private Fortführung der bAV nur bei Direktversicherungen und Pensionskassen möglich. Ist der neue Arbeitgeber nicht zu einem Eintritt in den bisherigen Altvertrag bereit oder gibt es keinen neuen Arbeitgeber, sichert diese Möglichkeit dem Arbeitnehmer die volle für später erwartete Leistung. Bei allen anderen Durchführungswegen bleibt dieser Vollanspruch bei jener Konstellation unerreichbar.

- „Kein Recht auf Portabilität“:

  Nur die versicherungsförmigen Durchführungswege ermöglichen das Recht auf Portabilität gem. § 4 Abs. 3 BetrAVG, nicht hingegen die Unterstützungskasse und Direktzusage. Zwar ist dieses Recht gerade in Zeiten historisch niedriger Zinsen nur eine sehr unvollkommene Hilfskrücke[143], mit der man die Folgen eines

[143] Wir im Rahmen der Portabilität das Deckungskapital des Altvertrages in Höhe des Übertragungswertes auf einen Neuvertrag transferiert, darf dieser Neuvertrag die i.d.R. besseren Konditionen des Altvertrages (insb. Garantiezins nach § 2 DeckRückVO) nicht übernehmen.

Vetos des neuen Arbeitgebers, den bisherigen Altvertrag einfach fortzuführen, abmildern kann

- „Bei Beitragszusagen mit Mindestleistung greift § 16 BetrAVG nicht“:

  Eine gesetzlich vorgeschriebene Anpassung laufender Leistungen unterbleibt gem. § 16 Abs. 3 Nr. 3 BetrAVG im Falle der Beitragszusage mit Mindestleistung i.S.v. § 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG. Da Beitragszusagen mit Mindestleistung den Direktzusagen und Unterstützungskassen gem. § 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG verschlossen sind und dort daher zumindest die jährliche 1%-Dynamik greift, kann die mangelnde Rentendynamik für die versicherungsförmigen Durchführungswege einen Nachteil bedeuten.

  Dies gilt indessen nicht im Falle von (beitragsorientierten) Leistungszusagen, die in der Praxis sehr häufig auch bei Direktversicherungen und Pensionskassen vereinbart werden. Zwar scheidet auch hier das Dynamisierungsgebot aus, wenn gem. § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG „ab Rentenbeginn sämtliche auf den Rentenbestand entfallende Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet werden“, jene Überschussanteile stellen jedoch eine bereits vorgezogene Leistungs-Dynamik dar.

  Der Arbeitnehmer hat es daher auch bei Direktversicherungen und Pensionskassen in der Hand, von einer gesetzlich verordneten Leistungsdynamik zu profitieren.

- „Anrechnung auf die Grundsicherung“:

  Die Anrechnung späterer Leistungen aus der bAV auf die Grundsicherung betrifft sämtliche Durchführungswege (vgl. dazu ausführlich Kapitel C.III.7).

Fazit zu den qualitativen Konsequenzen:

Auf Basis der qualitativen Faktoren rangiert die Direktversicherung aus Arbeitnehmer-Sicht knapp vor der Pensionskasse und dem Pensionsfonds auf Platz 1, da sie von allen Durchführungswegen die wenigsten qualitativen Probleme aufweist. Solange die Belastung mit KVdR-Beiträgen auf Leistungen aus Pensionskassen, welche – die Leistungen – auf die Zeiten privater Vertragsführung entfallen, noch nicht durch das beim BVerfG anhängige Verfahren geklärt ist (vgl. obige Ausführungen), kann die Pensionskasse bei jener Art der Analyse nur knapp dahinter den zweiten Platz belegen, wobei diese Problematik ohne private Fortführung der Pensionskassenzusage nicht entstehen kann. Der Pensionsfonds ermöglicht die private Fortführung nicht und kann daher jene KVdR-Mehrbelastung nicht bewirken. Jener Mangel

an Gestaltungsmöglichkeit ist jedoch ein kleines Minus gegenüber der Direktversicherung, weshalb der Pensionsfonds zusammen mit der Pensionskasse knapp hinter der Direktversicherung Platz 2 belegt.

Gleichzeitig sind jene drei Durchführungswege, Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds aus Arbeitgebersicht am kostengünstigsten (vgl. Kapitel 1.5).

Für besser Verdienende, denen die versicherungsförmigen Durchführungswege ein zu geringes Volumen bieten, erscheint die Direktzusage aus Arbeitnehmer-Sicht auf Basis der Tabelle 69 der beste Durchführungsweg für eine Aufstockung der durch die Direktversicherung gelegten Basis zu sein.

Allerdings schneidet die Direktzusage in der Arbeitgeber-Sicht am schlechtesten ab, wenn sie mit einer Versicherung rückgedeckt wird (vgl. Kapitel 1.5); das Problem lässt sich durch Fondseinsatz lösen, wenn dieser Überrenditen erwirtschaftet, die teilweise dem Arbeitgeber zugutekommen (vgl. Kapitel 1.3.4.2.2.2.2 und 1.5).

2.2 Quantitative Konsequenzen der bAV für den Arbeitnehmer

2.2.1 Ziel und Gang der Untersuchung

Im vorliegenden Kapitel werden die leicht bewertbaren Faktoren der bAV untersucht und zu einem jeweiligen Gesamtergebnis verarbeitet. Ziel jener quantitativen Analyse ist es, den Wert der bAV

- im Verhältnis zur privaten Altersvorsorge der Schicht 3[144] und
- innerhalb der bAV in Bezug auf die einzelnen Durchführungswege untereinander

zu messen.

Der Vergleich der bAV mit der privaten Vorsorge ist von besonderer Bedeutung, da es der erklärte Wille der Bundesregierung ist, die bAV zu stärken[145] und zwar besonders in KMU (vgl. Kapitel C.I). Dies ist dauerhaft jedoch nur dann möglich, wenn die

[144] Von „Schicht 3“ spricht man in der Altersversorgung bei ungeförderten Finanzdienstleistungsprodukten, wie z.B. Kapitallebensversicherungen oder Rentenversicherungen mit vollem Kapitalwahlrecht. Vgl. zu dem Begriff der Schichten in der Altersversorgung: Bericht der Sachverständigenkommission zur Neuordnung der steuerrechtlichen Behandlung von Altersvorsorgeaufwendungen und Altersbezügen (sogenannten Rürup-Kommission), Abschlussbericht 2003, in: www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/Abt_4/Bericht_Ruerup_Kommission.html 2003: 18–22.

[145] Vgl. Deutschlands Zukunft gestalten, Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 18. Legislaturperiode, Kapitel 2.3. S. 52 unter „Private und betriebliche Altersvorsorge stärken“.

betriebliche der privaten Altersvorsorge überlegen ist oder zumindest mit dieser „mithalten“ kann. Ansonsten würden die Arbeitnehmer ihre Lücke, die die gesetzliche Rentenversicherung reißt, nicht mit Entgeltumwandlung, sondern nur mit privater Vorsorge decken, da diese obendrein flexibler ist (kein Mindestalter, kein Vererbungsverbot, kein enger Hinterbliebenenbegriff, kein Verbot vorzeitiger Kündigung und überdies keine Probleme im Falle des Arbeitgeberwechsels).

Die in Kapitel C.II.1. dargestellte überaus kritische Berichterstattung der Medien erscheint den Autoren auf jeden Fall als Gefahr für die bAV, zumal jene Berichte keine Eintagsfliegen sind. Sie erzeugen schlechte Stimmung und damit möglicherweise eine negative Grundhaltung der Bevölkerung gegenüber jener Vorsorgeform. Zusammen mit der in Kapitel C.III.8 beschriebenen „Kriminalisierung“ der GGF-Versorgung durch die Finanzverwaltung und -gerichte, welche die Einstellung vieler Geschäftsführer und Vorstände mittelständischer Unternehmen nicht gerade positiv beeinflusst, kann dies zu einer Verweigerungshaltung der Arbeitnehmer gegenüber der Entgeltumwandlung in bAV führen, da die GGFs im Zweifelsfalle aufgrund ihrer eigenen Negativerfahren eher abraten.

Zur Klarstellung: Eine kritische Berichterstattung ist wünschenswert, um Probleme erkennen und beseitigen zu können. Wenn jedoch der Eindruck erweckt wird, bAV sei insgesamt und flächendeckend etwas Negatives, so hat diese Vorsorgeform dauerhaft keine Chance und die Bestrebungen der Politik, die bAV insbesondere bei KMU zu stärken, werden ins Leere gehen.

Daher ist es das Ziel der nachfolgenden Untersuchung

- zu analysieren, wie schlecht oder wie gut bAV im Vergleich zu ihren Alternativen tatsächlich ist,
- ihre Stärken und Schwächen gezielt aufzuspüren und ihr Ausmaß zu quantifizieren,
- zu zeigen, bei welchen Personen und persönlichen Verhältnissen (Einkommen, Familienstand, Alter etc.) jene Stärken und Schwächen vorkommen,
- eine Bewertung der Durchführungswege untereinander vorzunehmen und
- aus den lokalisierten Schwächen Vorschläge für eine mögliche Gesetzesreform abzuleiten.

2.2.2 Bewertung der quantitativen Analyse

Für die im vorangegangenen Kapitel skizzierte quantitative Analyse ist ein Bewertungsmaßstab erforderlich. Vorliegende Untersuchung stellt für jedes Szenario zwei Bewertungsmaßstäbe fest:

- Zum einen vergleicht sie die bAV – wie bereits erwähnt – mit einem alternativen Vertrag der Schicht 3. Dazu werden zunächst die Nettobeiträge der jeweiligen bAV-Maßnahme ermittelt, welche sich aus dem Bruttobeitrag abzüglich Steuer- und Sozialabgabenersparnis des Arbeitnehmers ergeben.

  Exakt nur jene Nettobeiträge werden alternativ in Schicht 3 in einen identischen Vertrag eingezahlt; jene Beiträge in der Schicht 3 weder steuerlich noch sozialversicherungsrechtlich abziehbar sind, herrscht Identität zwischen den jeweiligen Nettobeiträgen der bAV und der Schicht 3.

  Aus der bAV und der Schicht 3 resultieren anschließend Leistungen, die miteinander vergleichen werden; da die Nettobeiträge beider Alternativen exakt identisch sind, kann sich der Vergleich auf die künftigen Leistungen beschränken.

  Bei der bAV müssen jene Leistungen um Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner (KVdR, vgl. Kapitel 2.2.4.2) und um die nachgelagerte Steuerbelastung (vgl. Kapitel 2.2.4.1) reduziert werden; außerdem ist die durch die Entgeltumwandlung bewirkte Reduktion der gesetzlichen Rente einzubeziehen (vgl. Kapitel 2.2.4.3). Da die KVdR-Beiträge Sonderausgaben sind, ist ihre Steuerwirkung gegenzurechnen. Die Reduktion der gesetzlichen Rente hingegen bedeutet eine Ersparnis an KVdR-Beiträgen, welche ihrerseits Steuerwirkungen auslösen, und eine weitere kleine Steuerersparnis.

  Die Leistungen der Schicht 3 werden nicht mit KVdR-Beiträgen belastet und verändern auch das Volumen der gesetzlichen Rente nicht. Sie unterliegen allerdings ebenfalls einer nachgelagerten Besteuerung, jedoch nicht im selben Ausmaß wie die bAV, sondern im Rahmen der „Rürup-Treppe“.

  Die um Steuern, KVdR-Beiträge und Rentenreduktion verringerten jeweiligen Nettoleistungen aus bAV und Schicht 3 werden miteinander verglichen. Der anschließend ausgewiesene Maßstab ergibt sich als „um …% besser“ bzw. „um …% schlechter“ als Schicht 3. Ist das Ergebnis z.B., dass die bAV „um 25,13 % besser“ ausfällt als die Schicht 3, so bedeutet dies, dass der auf den Leistungsbeginn abgezinste Barwert der Netto-bAV-Leistungen um jene 25,13% höher ist als der auf denselben Leistungsbeginn abgezinste Barwert der Netto-Schicht-3-Leistungen.

Als Rechnungszins zur Ermittlung des Barwertes wird ein Kalkulationszinsfuß in Höhe von 1% nach Abzug von Steuern angesetzt. Er soll den für Arbeitnehmer erzielbaren Nettoertrag mittelfristiger Kapitalanlagen symbolisieren.

Als Vergleichsalternative dient die Schicht 3, sich da die Basisrente als typische staatlich geförderte Vorsorgeform der Unternehmer entwickelt hat und bei Arbeitnehmern bisher bedeutungslos blieb. Riester muss aus zwei Gründen als Alternative ausscheiden: Zum einen ist sein Maximalvolumen mit 2.160 € Jahresbeitrag deutlich geringer als der gem. § 3 Nr. 63 EStG zulässige aktuelle steuerfreie Höchstbeitrag für Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds (4.776 €); zum anderen stagnieren die Riester-Verträge seit Jahren, sodass diese Vorsorgeform gegenwärtig keine echte Alternative zur bAV darstellt. Darüber hinaus kann und sollte ein Riester-Vertrag vielfach zusätzlich zur bAV vereinbart werden, sodass auch aus diesem Blickwinkel die Alternativfunktion ausscheidet.

Immobilien scheiden als Vergleichsmaßstab aus, obwohl sie ebenfalls eine Form der Altersvorsorge darstellen; ihre Einkommensstruktur und Wertentwicklung ist nämlich eine völlig andere, sodass man Äpfel mit Birnen vergleichen würde.

- Darüber hinaus errechnet die Analyse zu jedem Szenario die Rendite der jeweiligen bAV-Maßnahme unter der Annahme weitgehender Sicherheit. Hierzu wird die Garantieleistung des jeweiligen bAV-Vertrages um die gegenwärtig aktuelle Überschussbeteiligung erhöht, von der ein Risikoabschlag vorgenommen wird. Da ein weiteres Absinken jener Überschussbeteiligung kaum möglich ist, wird jene Vorsorgeform als „fast sicher“ eingestuft.

  Auf Basis jener internen Verzinsungen wird sodann die Gesamtrendite ermittelt, indem alle o.e. Einflussfaktoren einbezogen werden, d.h. Steuer- und Sozialabgabenersparnisse in der Anwartschaftsphase sowie KVdR-Beiträge, Reduktion der gesetzlichen Rente und sämtliche Steuerwirkungen in der Rentenphase. Die Gesamtrendite errechnet sich als interner Zinsfuß aus den Nettoleistungen im Verhältnis zu den Nettobeiträgen. Da es sich um Leibrenten handelt, wird eine Annahme über die jeweilige Lebensdauer getroffen, die beliebig variiert werden kann.

  Der auf diese Weise errechnete interne Zinsfuß wird auf die Rendite vor Abgeltungsteuer, SolZ und ggf. Kirchensteuer (Gesamtrendite) hochgerechnet, die man auf einem Festgeldkonto erzielen müsste, um auf den in der Vorstufe errechneten internen Zinsfuß zu kommen. Diese Hochrechnung ist u.E. erforderlich, weil die Menschen in Bruttorenditekategorien denken, d.h. in der Rendite die sie bei einer Bank oder bei einem Fonds vor Abzug der Steuer erzielen.

Fazit:

Als Bewertungsmaßstäbe für die bAV dienen

- der Prozentsatz, um den der Barwert der Netto-bAV-Leistungen den Barwert der Netto-Schicht-3-Leistungen zum Leistungsbeginn übersteigt oder unterschreitet (die Netto-Beiträge beider Vorsorgeformen sind identisch) und
- die Gesamtrendite der jeweiligen bAV-Entgeltumwandlungs-Maßnahme unter Einbeziehung aller relevanten Wirkungen, d.h. Steuer- und Sozialabgabenersparnisse in der Anwartschaftsphase sowie KVdR-Beitragsbelastung, Reduktion der gesetzlichen Rente und sämtlicher Steuerwirkungen in der Rentenphase.

2.2.3 Annahmen und untersuchte Sektoren

Die vorliegende Untersuchung betrachtet lediglich Leibrenten-Leistungen im Falle der bAV und der Schicht 3. Kapitalleistungen werden nicht analysiert. Dies hängt damit zusammen, dass bAV – zumindest bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen – primär auf Rentenleistungen fokussiert und nur ein Kapitalwahlrecht, nicht jedoch eine reine Kapitalleistung zulässt, da Altersvorsorge nach dem Willen des Gesetzgebers wiederkehrende Leistungen impliziert, so wie die gesetzliche Rentenversicherung auch.

Da Grundlage für sämtliche nachfolgenden Rechenergebnisse eine von den Autoren geschaffene Software ist, lassen sich jedoch auch Kapitalleistungen bei Bedarf in die Betrachtung integrieren und mit der Fünftelregel des § 34 Abs. 1 EStG besteuern oder im Rahmen einer Ratenzahlung

Die nachfolgende Analyse kann nicht jedes Eintrittsalter untersuchen, nicht auf jede Lebenserwartung eingehen und nicht jede Einkommenshöhe betrachten. Da sie jedoch ein großes Feld von Ergebnissen abstecken will, sucht sie sich gezielt Eck- und Mittelpunkte von Sektoren heraus und spannt dabei eine Ergebnisfläche auf. Im Rahmen von Sensitivitätsanalysen werden darüber hinaus Tendenzwirkungen von Detailänderungen herausgearbeitet.

Folgende fünf Sektoren werden betrachtet:

- **Arbeitgeberzuschuss** – zunächst ohne und dann mit:

  Im ersten Teil werden alle Berechnungen ohne einen Arbeitgeberzuschuss mit reiner Entgeltumwandlung gefertigt. Nach Ausfertigung der Ergebnisse sämtlicher Untersektoren werden dann die Resultate mit Arbeitgeberzuschuss betrachtet.

- **Rabattierung** – zunächst ohne und dann mit:

  Zunächst wird unterstellt, die bAV würde dasselbe Anlageprodukt bzw. denselben Versicherungstarif verwenden, wie die Schicht 3; auf diese Weise werden jene Unterschiede zwischen bAV und Schicht 3 herausgearbeitet, die ausschließlich auf Steuer- und Sozialversicherungsrecht beruhen. Nach Ausfertigung der Ergebnisse sämtlicher Untersektoren (vgl. die nachfolgenden Sektoren ab „Durchführungsweg“) werden dann die Resultate mit einem Gruppenrabatt betrachtet.

  - **Durchführungsweg**:

    Zunächst werden die versicherungsförmigen Durchführungswege, Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds, als eine Gruppe betrachtet, anschließend die Direktzusage und die Unterstützungskasse als zweite Gruppe. Neben den in Kapitel 2.1 skizzierten qualitativen Faktoren unterscheiden sich jene beiden Gruppen insbesondere durch die Höchstgrenze steuerfreier Beiträge gem. § 3 Nr. 63 EStG bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen, denen bei den beiden anderen Durchführungswegen ein in der Höhe unbegrenztes nicht steuerbares Entgeltumwandlungspotenzial gegenübersteht.

    Sozialversicherungsrechtlich ergeben sich aus § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV (für Direktzusagen und Unterstützungskassenzusagen) und § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV für die versicherungsförmigen Durchführungswege im Falle der Entgeltumwandlung keine Unterschiede (vgl. Kapitel 1.4.1), da beide Vorschriften eine Höchstgrenze für die Sozialabgabenbefreiung von 4% der BBG Renten kodifizieren.

    In der Leistungsphase verschaffen Direktzusagen und Unterstützungskassen dem ehemaligen Arbeitnehmer den Vorteil des Versorgungs-Freibetrages gem. § 19 Abs. 2 Satz 3 EStG, der sich bis zum Jahr 2040 nach dem „Kohortenprinzip“ stufenweise verflüchtigt, und dem zeitlich unbegrenzt gewährten Pauschbetrag in Höhe von 102 € p.a. gem. § 9a Satz 1 Nr. 1 Buchst. b EStG. Die übrigen Durchführungswege kommen nicht in diese Genüsse; den Pauschbetrag nach § 9a Satz 1 Nr. 3 EStG (ebenfalls 102 € p.a.) teilen sie sich mit der gesetzlichen Rente, der Basisrente und privaten Renten der Schicht 3. Es wird unterstellt, dass jene 102 € i.S.v. § 9a Satz 1 Nr. 3 EStG bereits durch gesetzliche oder/und private Renten ausgeschöpft sind.

- **Art des Tarifes**:

  Zunächst wird ein klassischer Rentenversicherungstarif mit einer Zinsgarantie gem. § 2 Abs. 1 DeckRV in Höhe von 1,25% zugrunde gelegt. Die Überschüsse werden sehr konservativ prognostiziert (vgl. Kapitel 2.2.2), sodass die Leistung als weitgehend sicher eingestuft werden kann. Sollten später Istabweichungen entstehen, ist dies unproblematisch, da sie dann in derselben Höhe auch bei der privaten Alternative der Schicht 3 eintreten würden. Bei dem zugrunde gelegten Tarif handelt es sich um eine dynamische Gewinnrente, die ab dem Jahr, welches auf das Jahr des Rentenbeginns folgt mit 2,1% p.a. dynamisiert wird.

  Anschließend wird dieselbe Rechnung mit allen Untersektoren für ein mittels Lebenszyklusfonds gebundenes Alternativprodukt gegenübergestellt.

  - **Art der Krankenversicherung im Rentenalter**:

    Es wird zwischen gesetzlicher Kranken- und Pflegeversicherung (KVdR) und privater Absicherung unterschieden.

Darüber hinaus werden jeweils permutiert (vgl. dazu auch Kapitel 1.3.5 und 1.5):

- Eintrittsalter des Arbeitnehmers zu Beginn der Entgeltumwandlung: 30, 40 oder 50,
- Lebenserwartung ab Rentenbeginn: 80, 85, 90 und 95
- Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers p.a. in 2016: 35.000 €, 55.000 € und 80.000 €; es erfolgt ab 2017 eine automatische jährliche Gehaltserhöhung um jeweils 2%.
- Beitrag: 100 €, 200 €, 248 €, 398 € und 1.000 € monatlich,
- Lohnsteuerklasse I/IV bzw. III in der Anwartschaftsphase,
- Kirchensteuer durchgehend in Anwartschafts- und Leistungsphase: ohne und mit sowie
- Steuerbelastung in der Leistungsphase: ohne und mit (vgl. Kapitel 2.2.4.1).

2.2.4 Beschreibung der Rahmenbedingungen der Analyse

2.2.4.1 Steuerliche Rahmenbedingungen

Anwartschaftsphase:

Die Steuerwirkungen der Anwartschaftsphase ergeben sich auf Basis der Lohnsteuer; zunächst der Steuerklasse I/IV und in einem weiteren Szenario der der Klasse III. Auf diese Weise muss – im Gegensatz zur Einkommensteuer – keine Annahme zur Höhe übriger Einkünfte getroffen werden.

Der Jahresarbeitslohn i.S.v. § 38a Abs. 1 Satz 1 EStG wird um den Arbeitnehmer-Pauschbetrag von 1.000 € (§ 39b Abs. 2 Satz 5 Nr. 1 EStG), den Sonderausgaben-Pauschbetrag von 36 € bzw. 72 € (§ 39b Abs. 2 Satz 5 Nr. 2 EStG) und die Vorsorgepauschale (§ 39b Abs. 2 Satz 5 Nr. 3 Buchst a und b EStG) reduziert. Aus dem auf diese Weise ermittelten zu versteuernden Jahresbetrag gem. § 39b Abs. 2 Satz 6 EStG wird für jedes Jahr der Anwartschaftszeit die Jahres-Lohnsteuer i.S.v. § 38a Abs. 1 Satz 1 EStG errechnet.

Aus der Jahres-Lohnsteuer erfolgt die Ermittlung des SolZ gem. § 3 Abs. 1 Nr. 3 und 4 SolZG mit dem Zuschlagsatz von 5,5% gem. § 4 Satz 1 SolZG unter Beachtung der Freigrenze von 972 € bzw. 1.944 € gem. § 3 Abs. 5 SolZG; die Härteregel des § 4 Satz 2 SolZG (20% des Unterschiedsbetrages) wird berücksichtigt.

Alternativ wird Kirchensteuer mit einem Steuersatz von 9% einbezogen bzw. weggelassen.

In jedem Jahr bis zum Rentenbeginn werden jene Steuern ohne und mit bAV errechnet. Die daraus resultierende Steuerminderung ist von der bAV eindeutig verursacht und wird ihr als Vorteil zugerechnet, indem sie den vom Arbeitnehmer zu tragenden Effektivbeitrag verringert. Jene Steuerminderung berücksichtigt nicht nur die durch den Beitrag der bAV bewirkte Reduzierung des Jahresarbeitslohns, sondern auch die durch die bAV verursachte Verringerung der Vorsorgepauschale, sodass die Steuerersparnis – wie in der Realität – geringer ausfällt als lediglich auf den bAV-Beitrag bezogen.

Befindet sich der zu versteuernde Jahresbetrag im Progressionsbereich des Einkommensteuertarifs, bewirkt die jährliche Gehaltserhöhung von 2% eine im Zeitablauf ansteigende Steuerersparnis, wie in der Realität.

Die alternative Vorsorge der Schicht 3 bewirkt keinerlei Steuerersparnisse in der Beitragsphase, da es sich annahmegemäß um Verträge handelt, die nach 2004 angeschlossen wurden und daher nicht zu Vorsorgeaufwendungen führen.

Leistungsphase:

Eine Schätzung der nachgelagerten Steuerbelastung auf die Leibrente der bAV (vgl. Kapitel 2.2.3) in der Leistungsphase ist schwierig. Weit über 60% der Rentenempfänger zahlen gegenwärtig in Deutschland keine Steuern[146]; Tendenz allerdings rückläufig. Die Wahrscheinlichkeit ist somit hoch, dass der künftige Rentenempfänger steuerlich unbelastet bleibt. Daher wird in einem Szenario die nachgelagerte Steuer mit 0 € angesetzt (vgl. Kapitel 2.2.3).

In einem zweiten Szenario erfolgt die Integration der Steuer auf die bAV dadurch, dass zunächst die voraussichtliche Einkommen- und ggf. Kirchensteuer sowie der SolZ im Rentenalter auf Basis der prognostizierten gesetzlichen Rente berechnet werden und anschließend die durch die Rente aus der bAV bewirkte Steuererhöhung.

Schritt 1: Steuerbelastung der voraussichtlichen gesetzlichen Rente

Jene Prognose der gesetzlichen Rente geht von einer Dauer der gesetzlichen Rentenversicherungs-Beitragszahlung von 42 Jahren und einem Rentenbeginn mit 67 bei allen alternativen Eintrittsaltern und Einkommenshöhen (vgl. Kapitel 2.2.3) aus. Zwar beginnen Bezieher höherer Einkünfte aufgrund eines häufig absolvierten Studiums tendenziell später als geringer Verdienende, es wird jedoch unterstellt, dass letztere häufiger Zeiten der Arbeitslosigkeit aufweisen, sodass annahmegemäß in allen Fällen Entgeltpunkte entstehen, die 42 Jahren Beitragszahlung entsprechen. Kindererziehungszeiten werden nicht berücksichtigt, um die Szenarien nicht unnötig zu erweitern. Ausgehend vom Einkommensniveau 2016 wird daher in allen Fällen bis zum Alter 25 mit 2% Gehaltserhöhung (vgl. Kapitel 2.2.3) zurückgerechnet und dann mit jener Gehaltsdynamik bis zum Alter 67 die jährliche Entgeltpunktzahl ermittelt. Der ab 1.7.2015 geltende aktuelle Rentenwert wird bis zum Rentenbeginn mit 0,5% p.a. dynamisiert.

Die auf diese Weise errechnete prognostizierte gesetzliche Rente ab Vollendung des 67. Lebensjahres wird mit dem Besteuerungsanteil aus der Tabelle des § 22 Nr. 1 Satz 3 Buchst. a Doppelbuchst. aa Satz 3 EStG (z.B. 93% für Rentenbeginn 2033) multipliziert; Erhöhungen der gesetzlichen Rente ab dem übernächsten, auf das Jahr des Rentenbeginns folgenden Veranlagungszeitraum sind aufgrund der Sätze 4 bis 7 jener Vorschrift zu 100% steuerpflichtig. Von der auf diese Weise ermittelten steuerpflichtigen gesetzlichen Rente wird der Pauschbetrag des § 9a Satz 1 Nr. 3 EStG

[146] Vgl. RP-Online vom 20.10.2009 und vom 2.4.2015 sowie eigene Berechnungen sowie Steuerspartipps vom 19.6.2015.

(102 €, vgl. Kapitel 2.2.3) in jedem Jahr des Rentenbezugs subtrahiert. Die so errechneten sonstigen Einkünfte gem. § 22 Nr. 1 EStG werden sodann um den Sonderausgaben-Pauschbetrag (§ 10c EStG) vermindert. Unabhängig von der Art der Veranlagung im Rentenalter wird dieser mit 36 € angesetzt, um einen eventuellen Ehegatten nicht berücksichtigen zu müssen. Es wird also in jedem Falle Einzelveranlagung des künftigen Rentenempfängers unterstellt, auch wenn dieser verheiratet ist. Würde man alternativ Zusammenveranlagung postulieren, müsste man eine Einkommenshöhe des Ehegatten annehmen und den Splittingtarif integrieren. Unterstellt man ein identisches Einkommen des Rentner-Ehepartners, ist Einzelveranlagung mit Grundtarif exakt und ausreichend.

Zieht man anschließend noch die auf die gesetzliche Rente entfallende Beitragsbelastung mit anteiliger Kranken- (Basistarif) und voller Pflegeversicherung als Vorsorgeaufwendungen i.S.v. § 10 Abs. 1 Nr. 3 und 3a EStG ab, erhält man das zu versteuernde Einkommen des künftigen Rentenempfängers und damit seine gesamte Belastung mit Einkommensteuer, SolZ und ggf. Kirchensteuer. Beim SolZ gelten dieselben Modalitäten wie oben für die Anwartschaftsphase beschrieben.

Schritt 2: Steuererhöhung durch bAV

Anschließend wird eine zweite Steuerbelastung in jedem Jahr des Rentenbezugs ermittelt, welche auf das um die bAV-Leistung erhöhte zu versteuernde Einkommen gem. Schritt 1 entfällt. Bei Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds wird die bAV-Rente gem. § 22 Nr. 5 EStG in voller Höhe angesetzt; da der Pauschbetrag nach § 9a Satz 1 Nr. 3 EStG (102 € p.a.) annahmegemäß bereits durch die gesetzliche Rente verbraucht ist (vgl. Kapitel 2.2.3 unter „Durchführungsweg“) wird er von der bAV-Rente nicht noch einmal abgezogen. Anders bei Direktzusagen und Unterstützungskassen, wo die 102 € p.a. gem. § 9a Satz 1 Nr. 1 Buchst. b EStG ebenso von der bAV-Rente abzuziehen sind wie der Versorgungs-Freibetrag gem. § 19 Abs. 2 Satz 3 EStG (vgl. Kapitel 2.2.3 unter „Durchführungsweg“).

Allerdings bringt die bAV weitere Änderungen des zu versteuernden Einkommens aus Schritt 1 mit sich, die in den jährlichen Berechnungen integriert sind:

- Reduktion der gesetzlichen Rente:

  Die durch die bAV bewirkte Reduktion der gesetzlichen Rente (vgl. Kapitel 2.2.2 und ausführlich 2.2.4.3) mindert die Bemessungsgrundlage aus Schritt 1 multipliziert mit dem Besteuerungsanteil gem. § 22 Nr. 1 Satz 3 Buchst. a Doppelbuchst. aa Satz 3 EStG.

- Altersentlastungsbetrag :

  Im Gegensatz zur gesetzlichen Rente wird auf Leistungen aus Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds, nicht hingegen aus Direktzusagen und Unterstützungskassen, ein Altersentlastungsbetrag gem. § 24a EStG gewährt. Dieser ist bei jenen drei Durchführungswegen der bAV steuermindernd zu berücksichtigen. Seine Höhe richtet sich gem. § 24a Satz 5 EStG nach dem auf die Vollendung des 64. Lebensjahres folgenden Kalenderjahr.

- KVdR als zusätzliche Vorsorgeaufwendungen:

  Die Vorsorgeaufwendungen i.S.v. § 10 Abs. 1 Nr. 3 und 3a EStG aus Schritt 1 erhöhen sich um die vollen Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung gem. § 226 und § 229 SGB V, welche auf die bAV-Rente entfallen (vgl. Kapitel 2.2.2 und ausführlich2.2.4.2). Dabei ergibt sich kein Unterschied nach dem jeweiligen Durchführungsweg, da unterstellt wird, dass keine Zeiten mit privater Beitragszahlung stattfinden (vgl. dazu jedoch Kapitel 2.1).

  Zu jener Erhöhung der Vorsorgeaufwendungen durch die bAV kommt es allerdings nicht, wenn die Freigrenze gem. § 226 Abs. 2 SGB V (2016: 145,25 € monatlich, vgl. Kapitel 2.1) nicht überschritten wird.

Zahlt der künftige Rentner Beiträge zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung, entsteht keine diesbezügliche Wirkung, da sie bereits in Schritt 1 berücksichtigt sind und sich deren Volumen durch die bAV nicht verändert.

Die Differenz zwischen den Ergebnissen (Einkommen- und ggf. Kirchensteuer sowie SolZ) aus Schritt 2 und Schritt 1 ist der bAV als nachgelagerte Steuerbelastung zuzuordnen.

Nach verschiedenen durchgeführten Simulationen stellt sich jene Steuerbelastung der bAV als beste Alternative möglicher Prognosen heraus. Hierbei zeigt sich, dass die gesetzliche Rentenversicherung bei einem (ehemaligen) Arbeitnehmer immer als Basiseinkommen dienen kann. In Bezug auf die weiteren Einkünfte im Rentenalter lässt sich nicht ohne Willkür sagen, ob die bAV als letzte dieser Einkünfte oben drauf kommt (dann müsste man ihr einen relativ hohen Grenzsteuersatz zuordnen), als erste an ihrem Anfang steht (dann ist der relevante Steuersatz deutlich geringer) oder irgendwo in der Mitte vertreten ist. In Ermangelung einer solchen präzisen Bestimmung ist es nach unseren Forschungen am besten, die bAV-Rente und die übrigen Einkünfte als eine Einheit zu sehen und für alle zusammen einen durchschnittlichen Differenz-Steuersatz zu ermitteln, an dem die bAV mit ihrem Anteil an den Zusatzeinkünften (neben der gesetzlichen Rente) im Rentenalter partizipiert. Es zeigt

sich bei jener Forschung, dass die Steuerwirkung welche der bAV-Rente durch obige Belastungs-Differenz aus Schritt 2 und 1 zukommt, ganz nahe an jener durchschnittlichen Anteilsbelastung liegt, egal wie hoch die anderen Zusatzeinkünfte ausfallen.

Darüber hinaus ist jene Berechnung der nachgelagerten Steuerbelastung der bAV sehr elegant, da sie nicht von irgendwelchen willkürlichen Annahmen (z.B. „Steuersatz in der Rentenphase beträgt 70% des relevanten Steuersatzes der Anwartschaftsphase“) abhängt, sondern aus den Verläufen der Erwerbsphase errechnet werden kann.

Die Steuerbelastung der alternativen Vorsorge der Schicht 3 in der Leistungsphase wird nach demselben Prinzip wie bei der bAV berechnet. Sie ist allerdings wesentlich einfacher zu ermitteln, da sie zu keinerlei Sekundäreffekten (keine Kranken- und Pflegeversicherung, keine Reduzierung der gesetzlichen Rente und kein Altersentlastungsbetrag) führt. Die durch sie bewirkte Leibrente ist mit dem Ertragsanteil gem. § 22 Nr. 1 Satz 3 Buchst. a Doppelbuchst. bb Satz 4 EStG steuerpflichtig, welcher 17% der Rente bei Rentenbeginn mit 67 beträgt. Der vom steuerpflichtigen Teil abziehbare Pauschbetrag nach § 9a Satz 1 Nr. 3 EStG (102 € p.a.) gilt annahmegemäß bereits durch die gesetzliche Rente als verbraucht (vgl. Kapitel 2.2.3 unter „Durchführungsweg“).

2.2.4.2 Rahmenbedingungen bei der sozialversicherungsrechtlichen Verbeitragung und der KVdR

Anwartschaftsphase: In einem ersten Schritt werden sämtliche Sozialversicherungsbeiträge ohne Entgeltumwandlung vom jeweiligen jährlichen Arbeitsentgelt, maximal der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze (Beachtung von BBG Kranken und Renten, vgl. Kapitel 1.4.1) berechnet.

Sodann wird dies in einem zweiten Schritt für das um die Entgeltumwandlung verminderte Arbeitsentgelt wiederholt.

In Höhe der Differenz beider Beitragssummen errechnet sich die Sozialabgabenersparnis, welche der bAV als Vorteil zuzurechnen ist. Jenes Differenzverfahren bewirkt, dass bei Überschreitung der BBG durch das jeweilige Arbeitsentgelt entweder keine Ersparnis an jeweiliger Sozialabgabe (wenn auch das Arbeitsentgelt nach Entgeltumwandlung höher ist als die jeweilige BBG) entsteht oder nur eine Teilersparnis (wenn das Arbeitsentgelt vor Entgeltumwandlung höher ist als die BBG, das nach Entgeltumwandlung jedoch darunter liegt).

Folgende BBGs und Beitragssätze sind, aufbauend auf Kapitel 1.4.1, in den Berechnungen auf Basis 2016 verarbeitet[147], wenn nicht Beiträge zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung (alternativ) gezahlt werden:

	Beitragssatz Arbeitnehmer	Jahres-BBG	
		West	Ost
Krankenversicherung	8,20%	50.850 €	50.850 €
Pflegeversicherung	1,425%	50.850 €	50.850 €
Rentenversicherung	9,35%	74.400 €	64.800 €
Arbeitslosenversicherung	1,50%	74.400 €	64.800 €
Summe	**20,475%**		

Tabelle 70: Übersicht Beitragssätze und BBG für 2016

Aufgrund der angenommenen jährlichen Gehaltserhöhungen von 2% im Zeitablauf (vgl. Kapitel 2.2.3) kann daher eine Verringerung der Sozialabgabenersparnis im Zeitablauf eintreten, wenn das dynamisierte Gehalt in einem Jahr eine BBG überschreitet. Allerdings werden auch die BBGs im Zeitablauf dynamisiert, um den Realitätsgehalt so hoch wie möglich anzusetzen. Es kommt somit auf die Entwicklung von Gehalt und BBGs gemeinsam an.

Folgende Erhöhungen pro Jahr ab 2017 sind in der Prognose zugrunde gelegt:

	West	Ost
BBG Kranken	1.000 €	1.000 €
BBG Renten	1.200 €	2.400 €

Tabelle 71: Jährliche Erhöhungen der BBGs ab 2017

Die alternative Vorsorge der Schicht 3 bewirkt keinerlei Sozialabgabenersparnisse in der Beitragsphase, da sie das Arbeitsentgelt nicht berührt.

Leistungsphase:

Im Gegensatz zur Anwartschafts- greift in der Leistungsphase der jeweils volle Beitragssatz zur Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner (KVdR) auf die jeweilige Betriebsrente, wenn nicht Beiträge zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung (alternativ) gezahlt werden.

[147] Im Krankenkassenbeitrag ist ein Beitragszuschlag in Höhe von 0,9% zugrunde gelegt (vgl. ausführlich Kapitel 1.4.1). Der in der Tabelle enthaltene Arbeitnehmeranteil zur Pflegeversicherung berücksichtigt den Zuschlag von 0,25% für Kinderlose. Berechnet werden alternativ auch Ergebnisse für Personen mit Kindern, wobei dann ein Satz von 1,175% gilt.

Zunächst behält die Studie die heute geltenden Sätze (15,5%[148] bzw. 2,35%, bei Kinderlosigkeit 2,6%) über die gesamte Anwartschafts- und Leistungsphase bei. In einer weiteren Sensitivitätsanalyse wird sodann untersucht, wie Erhöhungen beider Beitragssätze im Zeitablauf wirken.

Eine tatsächliche Beitragsbelastung der Betriebsrente tritt allerdings, unabhängig vom Durchführungsweg, nur ein, wenn die Freigrenze gem. § 226 Abs. 2 SGB V (2016: 145,25 € monatlich im Westen, vgl. Kapitel 2.1 und 2.2.4.1) überschritten wird. Jene Freigrenze errechnet sich aus einem Zwanzigstel der monatlichen Bezugsgröße i.S.v. § 18 SGB IV. Sie beträgt 2016 gem. § 2 Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung im Westen 2.905 € und im Osten 2.520 €.

Die alternative Vorsorge der Schicht 3 bewirkt keinerlei Sozialabgabenbelastung in der Leistungsphase.

2.2.4.3 Rahmenbedingungen bei der Reduktion der gesetzlichen Rente

Ist das Arbeitsentgelt nach Entgeltumwandlung geringer als die jeweilige BBG Renten (vgl. Kapitel 2.2.4.2), führt die bAV in der Anwartschaftsphase zu einer Reduzierung der Entgeltpunkte zur gesetzlichen Rentenversicherung. Überschreitet das Arbeitsentgelt vor Entgeltumwandlung darüber hinaus die jeweilige BBG Renten nicht, reduzieren sich die Entgeltpunkte des betreffenden Jahres um den Jahresbetrag der Entgeltumwandlung dividiert durch das Durchschnittsentgelt in der Rentenversicherung, welches gem. § 1 Abs. 1 Sozialversicherungsrechengrößenverordnung 2016 im Westen bei 36.267 € (vorläufig) und im Osten bei 31.594 € liegt.

Da der Betrag der Entgeltumwandlung in der nachfolgenden Analyse im Zeitablauf konstant bleibt, das Durchschnittsentgelt jedoch mit jährlich 1,70% (West) und 2,01% (Ost)[149] dynamisiert wird, sinkt das Volumen der durch die Entgeltumwandlung verlorenen Entgeltpunkte im Lauf der Jahre ab.

Die durch die bAV bewirkte Reduktion der gesetzlichen Rente errechnet sich aus der Summe jener verlorenen Entgeltpunkte in der gesamten Zeit der Entgeltumwandlung multipliziert mit dem aktuellen Rentenwert. Die Analyse geht von dem gegenwärtig

[148] Im Krankenkassenbeitrag ist ein Beitragszuschlag in Höhe von 0,9% zugrunde gelegt (vgl. ausführlich Kapitel 1.4.1).

[149] Beide Dynamisierungssätze sind abgeleitet aus der durchschnittlichen Erhöhung beider Durchschnittsentgelte in den letzten 15 Jahren vor 2016.

gültigen aktuellen Rentenwert in Höhe von 29,21 € (West) bzw. 27,05 € (Ost) aus und rechnet den jeweiligen Wert mit 0,5% p.a. auf den Zeitpunkt des Rentenbeginns hoch. Jene durch die bAV verlorene gesetzliche Rente bewirkt eine Steuerersparnis, welche in Kapitel 2.2.4.1 beschrieben ist. Außerdem ist mit ihr eine Ersparnis an Beiträgen zur KVdR verbunden, die im Gegensatz zur bAV (vgl. Kapitel 2.2.4.2) nicht mit dem vollen Beitragssatz zur Krankenversicherung, sondern lediglich mit 8,2%[150] berechnet wird.

Jene Verringerung der Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge löst ihrerseits eine leichte Steuererhöhung aus, da insoweit die Vorsorgeaufwendungen i.S.v. i.S.v. § 10 Abs. 1 Nr. 3 und 3a EStG reduziert werden.

2.2.5 Analyse der Wirkungen der bAV auf Arbeitnehmer-Seite

Nachfolgend werden die Analyse-Ergebnisse dargestellt, welche nach der in den Kapiteln 2.2.1 und 2.2.2 beschriebenen Methode und Bewertungsmaßstäben errechnet worden sind.

Die dabei untersuchten Sektoren sind in Kapitel 2.2.3 definiert. Sie bestimmen den nachfolgenden Gang der Untersuchung:

2.2.5.1 Szenario 1

Arbeitgeberzuschuss: nein
Rabattierung: nein
Durchführungsweg: Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds
Art des Tarifs: klassisch mit Garantiezins 1,25%
gesetzliche KVdR: ja
Eintrittsalter: 40
Lebenserwartung: 85
Jahres-Arbeitsentgelt 2016
Monatsbeitrag bAV
Lohnsteuerklasse
Kirchensteuer
Steuerbelastung in Leistungsphase

Tabelle 72: Eingangsdaten der Analyse in Szenario 1

Aus diesem Szenario entstehen folgende Ergebnisse:

[150] Im Krankenkassenbeitrag ist ein Beitragszuschlag in Höhe von 0,9% zugrunde gelegt (vgl. ausführlich Kapitel 1.4.1).

INSTITUT
für Vorsorge und Finanzplanung

Arbeitgeber-Zuschuss:	nein
Rabattierung:	nein
Durchführungsweg:	Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds
Art des Tarifs:	klassisch mit Garantiezins 1,25%
gesetzliche KVdR:	ja
Alter heute:	40
Lebenserwartung:	bis 85

	Fälle								
	1a	**1b**	**1c**	**2a**	**2b**	**2c**	**3a**	**3b**	**3c**
Jahresarbeitsentgelt	35.000 €	35.000 €	35.000 €	55.000 €	55.000 €	55.000 €	80.000 €	80.000 €	80.000 €
Monatsbeitrag	100 €	200 €	248 €	100 €	200 €	248 €	248 €	398 €	1.000 €
Monatsrente aus bAV	164,83 €	329,67 €	408,83 €	164,83 €	329,67 €	408,83 €	408,83 €	656,08 €	1.648,50 €
bAV ist um ...% besser als Schicht 3									
Steuerklasse I/IV									
- keine nachgelagerte Steuer	75,31%	39,05%	38,81%	78,41%	41,69%	41,53%	unrealistisch		
Rendite	5,15%	3,84%	3,83%	5,25%	3,95%	3,94%			
- nachgelagerte Steuer automatisch	41,09%	11,11%	10,63%	37,44%	8,26%	7,84%	7,27%	6,15%	-29,44%
Rendite	3,41%	2,06%	2,03%	3,17%	1,81%	1,79%	1,67%	1,61%	-0,74%
- mit Kirchensteuer	44,95%	13,98%	13,44%	43,22%	12,63%	12,14%	10,92%	9,60%	-31,08%
Rendite	3,60%	2,21%	2,18%	3,42%	2,03%	2,00%	1,84%	1,77%	-0,96%
Steuerklasse III									
- keine nachgelagerte Steuer	54,56%	24,22%	24,15%	48,23%	17,77%	17,66%	unrealistisch		
Rendite	4,44%	3,20%	3,19%	4,20%	2,90%	2,90%			
- nachgelagerte Steuer automatisch	22,04%	-3,78%	-3,98%	14,21%	-9,99%	-10,31%	-2,09%	-3,41%	-31,44%
Rendite	2,62%	1,24%	1,23%	2,12%	0,77%	0,75%	1,19%	1,11%	-0,89%
- mit Kirchensteuer	23,25%	-2,93%	-3,17%	15,78%	-8,86%	-9,23%	-0,18%	-1,73%	-33,24%
Rendite	2,69%	1,28%	1,26%	2,20%	0,81%	0,78%	1,27%	1,18%	-1,12%

Tabelle 73: Ergebnisse Szenario 1

Erläuterung der Ergebnisse aus Szenario 1:

- **Vergleich mit der Schicht 3:**

  Tabelle 73: Ergebnisse Szenario 1 zeigt auf einen Blick (grüne Farben sind positiv, rote negativ), wo die Stärken und Schwächen der gegenwärtig geltenden bAV (Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds) aus Sicht eines bei Beginn der Entgeltumwandlung 40jährigen Arbeitnehmers sind, wenn dieser weder einen rabattierten Gruppentarif noch einen Arbeitgeberzuschuss erhält, im Rentenalter Beiträge in die gesetzliche KVdR zahlt und eine Rentenbezugsdauer bis zur Vollendung des 85. Lebensjahres haben wird.

  Aus der Tabelle könnte man die Tendenz ablesen: Je höher das Einkommen und je höher der Beitrag, desto schlechter schneidet die bAV im Vergleich zur Schicht 3 ab. Dies gilt jedoch nur in Sprüngen:

  Der erste Sprung findet bei Überschreitung der KVdR-Freigrenze i.S.v. § 226 Abs. 2 SGB V statt, d.h. beim Übergang von Fall 1a bzw. 2a zu 1b bzw. 2b. Erhöht man das Jahres-Einkommen innerhalb des Falles 1b z.B. auf 50.000 €, stellt sich bei Steuerklasse I/IV mit nachgelagerter Steuer und Kirchensteuer sogar eine leichte Verbesserung des Ergebnisses von 13,44% auf 19,27% ein, da der Steuersatz der Erwerbsphase progressionsbedingt höher liegt; dasselbe gilt innerhalb der Zone der Fälle 2. Der zweite Sprung ereignet sich bei Überschreitung der BBG Kranken; seine Wirkung ist allerdings gering, da der damit verbundene Rückgang der Ersparnis an Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen durch die zunehmende Steuerprogression weitgehend aufgefangen wird. Der dritte Sprung ergibt sich bei einem Einkommensniveau, welches über die BBG Renten hinausgeht. Allerdings ist auch er in den Fällen 3a und 3b moderat, da es hier im Gegensatz zu den Fällen 1 und 2 nicht zu entgeltumwandlungsbedingten Reduzierungen der gesetzlichen Rente kommt. . Fall 3c mit dem unrealistisch hohen Monatsbeitrag von 1.000 € hat bei versicherungsförmigen Durchführungswegen aufgrund der Begrenzung des § 3 Nr. 63 EStG nur hypothetische Bedeutung.

  Die Steuerklasse III bei Zusammenveranlagung von Ehegatten und Lebenspartnerschaften verschlechtert die jeweiligen Ergebnisse drastisch. Sieht man einmal von dem unrealistisch hohen Monatsbeitrag von 1.000 € ab, ist die bAV bei Geltung der Steuerklasse III bei Einkommen oberhalb der BBG Renten i.d.R. knapp schlechter als die Schicht 3.

  Warum sollte der Arbeitnehmer in den Fällen 3a und 3b also eine derartige Vorsorge betreiben, wo er sich doch neben jenem quantifizierbaren Nachteil noch et-

liche qualitative einhandelt, weil die Schicht 3 flexibler ist (kein Mindestalter, kein Vererbungsverbot, kein enger Hinterbliebenenbegriff, kein Verbot vorzeitiger Kündigung und überdies keine Probleme im Falle des Arbeitgeberwechsels, vgl. Kapitel 2.2.1 und 2.1)?

Deutlich besser als die Schicht 3 sind Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds bei Einkünften unterhalb der BBG Kranken. Der Fall 1a weist gute bis sehr gute Ergebnisse für die bAV auch dann auf, wenn es zur Besteuerung im Rentenalter (vgl. zur Einbeziehung in die Berechnungen Kapitel 2.2.4.1) kommt und in der Erwerbsphase Steuerklasse III relevant ist. Der Grund dafür ist, dass die Monatsrente von lediglich 164,83 € und die um jährlich 2,1% dynamisierte (vgl. Kapitel 2.2.3 unter „Art des Tarifes“) bAV-Rente die voraussichtliche Freigrenze des § 226 Abs. 2 SGB V bei Rentenbeginn im Jahre 2043 (235,25 €) und ihre in den Folgejahren ebenfalls dynamisierten Werte unterschreiten, sodass es in der gesamten Rentenbezugszeit nicht zu einer Belastung der bAV-Leistung mit Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen in der Anwartschaftszeit hingegen zur vollen Sozialabgabenersparnis kommt.

Fall 1b hingegen ist aufgrund des doppelt so hohen Rentenvolumens vom Leistungsbeginn an mit KVdR-Beiträgen belastet. Lediglich bei Steuerklasse I/IV und – sofern Steuerklasse III relevant ist – im Falle einer steuerfreien Rentenbezugszeit schneidet die bAV akzeptabel ab; ein gutes Ergebnis kommt lediglich bei Geltung der Steuerklasse I/IV zustande, wenn eine nachgelagerte Besteuerung im Rentenalter nicht eintreten sollte. Da hilft es auch nichts, dass die Beiträge zur KVdR als Vorsorgeaufwendungen steuermindernd abzugsfähig sind.

Das Problem des Falles 1b ist die massive Überfrachtung der bAV-Rente mit Belastungen aus

- der Reduzierung der gesetzlichen Rente (ca. 11% der bAV-Rente entfallen auf diese Belastung),
- KVdR-Beiträgen (ca. 18% der bAV-Rente sind dieser Belastung zuzuschreiben) und
- nachgelagerter Besteuerung (ca. 20% der bAV-Rente sind dieser Belastung zuzuschreiben).

Insgesamt wird die bAV-Rente im Fall 1b durch jene Abzüge bzw. Belastungen daher auf fast die Hälfte reduziert. Das ist ganz erheblich zu viel, weil dadurch die Vorteile der Anwartschaftsphase (Steuer- und Sozialabgabenersparnis) fast kom-

plett vernichtet werden und die Vorteile der bAV- wenn sie denn eintreten – hauptsächlich aus Zins- und Stundungseffekte resultieren.

Fall 1c unterscheidet sich nicht wesentlich von 1b, da die Einkommenshöhe vor b AV dieselbe ist. Leichte Unterschiede ergeben sich lediglich aus dem Progressionsbereich der Lohn- bzw. Einkommensteuer, da größere Beitragsvolumina in dieser Zone zu geringeren relevanten Differenzsteuersätzen führen. Die höhere Betriebsrente im Vergleich zum Fall 1a hat kaum Auswirkungen, da ihre etwas höhere Steuerbelastung durch den etwas größeren Rückgang der gesetzlichen Rente kompensiert wird.

Fall 2a ist ähnlich gut wie 1a, was auch hier mit der, aufgrund der geringen Entgeltumwandlung, fehlenden KVdR-Belastung im Rentenalter zu tun hat. Allerdings verblüfft es, dass trotz des – im Vergleich zum Fall 1a – Wegfalls der Ersparnis aus Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen die Ergebnisse nur wenig schlechter und in einem Bereich sogar besser ausfallen als bei Fall 1a. Der Grund besteht in der oben bereits erwähnten Kompensation jener Sozialabgabenersparnis-Reduzierung durch die progressionsbedingt höhere Steuerersparnis.

Die Fälle 3a und 3b schneiden bei Geltung der Steuerklasse I/IV noch ein klein wenig schlechter ab als 2b und 2c, weil bei ihnen in der Anwartschaftsphase keinerlei Sozialabgabenersparnis entsteht, in der Rentenphase jedoch die vollen KVdR-Beiträge zu zahlen sind, da in Szenario 1 annahmegemäß (freiwillige) Mitgliedschaft bei der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung im Rentenalter besteht. Dieser erhebliche Nachteil gegenüber den Fällen 2 wird jedoch dadurch (fast) voll ausgeglichen, dass es bei den Fällen 3 nicht zu einer Reduktion der gesetzlichen Rente kommt; bei Geltung der Steuerklasse III schneiden die Fälle 3a und 3b sogar besser ab als.2b und 2c, was mit dem Progressionsbereich des Einkommensteuertarifs zu tun hat, der bei dieser Steuerklasse unterhalb eines Einkommens von 60.000 € „uninteressant“ niedrig ist.

Abschließend seit festgestellt, dass die Kirchensteuer sämtliche Ergebnisse leicht, aber spür bar verbessert.

- **Rendite der bAV:**

  Die nach der Definition in Kapitel 2.2.2 errechnete Rendite der bAV erreicht in den Extrembereichen der Fälle 1a und 2a gut 5%. In den Normalbereichen (nachgelagerte Steuerlast im Rentenalter) liegt sie bei Geltung der Steuerklasse I/IV bei ca.

2% und im Falle der Steuerklasse III bei um 1%. Mit Ausnahme des hypothetischen Falles 3c ist die Rendite jedoch immer positiv.

- **Sensitivitätsanalyse:**

  Allen obigen Ergebnissen liegen Krankenversicherungsbeiträge im Rentenalter von 15,5% (14,6% + 0,9%) und Pflegeversicherungsbeiträge aufgrund Kinderlosigkeit von 2,6% zugrunde (vgl. Kapitel 2.2.4.2). Außerdem wurde der aktuelle Rentenwert zur Berechnung der gesetzlichen Rente (zwecks Ermittlung der nachgelagerten Besteuerung) und der entgeltumwandlungsbedingten Reduktion der gesetzlichen Rente mit 0,5% p.a. hochgerechnet (vgl. Kapitel 2.2.4.3).

  Untersucht man zunächst die Wirkung des Wegfalls der Kinderlosigkeit aufgrund der dann veränderten Pflegeversicherungsbeiträge, so stellt sich diese als minimal heraus. In Bezug auf den Prozentsatz des Vor- bzw. Nachteils gegenüber der Schicht 3 bewegt sich jener Unterschied bei max. 0,3%, ist also nicht erwähnenswert.

  Anders ist es, wenn man einen stetigen Anstieg der Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung im Zeitablauf simuliert – Hier reagiert das System sehr sensibel: Bereits eine Dynamik jener Beiträge von im Schnitt 1% (nicht Prozentpunkte!) p.a. senkt sämtliche im Vergleich zur Schicht 3 positiven Ergebnisse jenseits der Fälle 1a und 2a auf (teilweise deutlich) unter 0% ab, sodass dann bei Belastung der bAV mit KVdR im Rentenalter diese Vorsorgeform durchweg schlechter abschneidet als die wesentlich flexiblere und staatlich nicht geförderte Schicht 3. Dies hängt damit zusammen, dass eine Dynamik von jenem Ausmaß – realistischer Weise – in der Anwartschaftsphase wenig Entlastung bringt, in der Rentenphase jedoch eine spürbare Belastung (der Beitrag der Krankenversicherung wurde auf 25% gedeckelt; deckelt man ihn auf 20% fallen die Ergebnisse immer noch verheerend aus) eintritt; genau dieses Damokles-Schwert schwebt zusätzlich über der bereits jetzt schon sehr belasteten bAV.

  Jenes Damokles-Schwer wird durch die Handhabung des Spitzenverbandes Bund der Krankenkassen und der aktuellen Rechtsprechung noch geschärft: in seinen „Beitragsverfahrensgrundsätzen Selbstzahler“ ist jener Spitzenverband der Auffassung, dass die Verbeitragung einer Kapitalabfindung aus bAV bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenkasse Versicherten ebenso beitragspflichtig sei wie die mit jener Kapitalabfindung (Einmalbeitrag) finanzierten privaten Sofortrente. Das LSG Mainz hat jene Praktiken mit seinem Urt. v. 3.12.2015 (L5 KR 84/15) bestätigt.

Ein klein wenig Entlastung würde es bringen, wenn die künftigen Erhöhungen des aktuellen Rentenwertes weniger als die angenommenen 0,5% p.a. betrügen. Je 0,1%-Punkte Rückgang verbessern das Ergebnis der bAV im Vergleich zur Schicht 3 um 1%-Punkt. Bei höherer durchschnittlicher Dynamik des aktuellen Rentenwertes als 0,5% gilt dasselbe für die Gegenrichtung. Das Ausmaß der Anpassung des aktuellen Rentenwertes lässt sich daher grundsätzlich vernachlässigen.

- **Reformvorschläge:**

Insbesondere krankt die bAV an der Kranken- und Pflegeversicherung. Dabei gibt es erhebliche Ungerechtigkeiten:

In den Fällen 1a und 2a (geringe Entgeltumwandlung) profitiert der Arbeitnehmer von der Ersparnis an jenen Beiträgen in der Anwartschaftsphase, muss jedoch, wegen Unterschreitens der Freigrenze des § 226 Abs. 2 SGB V keine entsprechende Belastung in der Rentenphase tragen; dies könnte man als eine „besondere Förderung" der geringer Verdienenden bezeichnen.

In den Fällen 2b und 2c sowie den Fällen 3 hingegen ist es genau umgekehrt: Es tritt keinerlei Entlastung in der Beitragsphase ein, dafür im Szenario 1 jedoch volle KVdR-Beitragslast in der Rentenphase; eine erhebliche Zahl von Arbeitnehmern ist jenen Fällen 2b, 2c und 3 zuzuordnen.

Würde man zu der „halben" Belastung (plus Beitragszuschlag, vgl. Kapitel 1.4.1) von bAV-Renten mit Krankenkassenbeiträgen, wie sie vor 2004 gesetzlich geregelt war und in Bezug auf die gesetzliche Rente noch heute geregelt ist, zurückkehren, hätte dies eine ganz erhebliche Wirkung auf die Ergebnisse aller Fälle (außer 1a und 2a): Der Vorteil gegenüber der Schicht 3 würde sich ausnahmslos verzwei- bis verdreifachen, sodass auch die Fälle 3a und 3b deutlich besser abschneiden würden als die Schicht 3 und gleichzeitig die oben als „besondere Förderung" bezeichnete Asymmetrie bei den geringer Verdienenden bestehen bleiben könnte. Unklar ist jedoch, ob sich dies politisch durchsetzen ließe, da die Folge davon eine volle Ersparnis in der Anwartschafts- (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteil) und eine ca. halbe Belastung in der Rentenphase wäre.

Favorisierter Vorschlag:

Die politische Durchsetzbarkeit und Finanzierbarkeit der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung ist u.E. größer, wenn man die komplette Ersparnis an Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen durch bAV in der Anwartschaftsphase (Arbeit-

nehmer- und Arbeitgeberanteil) abschafft und daher in der Rentenphase keinerlei KVdR-Beiträge auf die bAV-Leistung erhebt. In der Anwartschaftsphase hätte der Arbeitnehmer daher lediglich eine Ersparnis aus Steuer sowie ggf. Renten- und Arbeitslosenversicherung; in der Rentenphase käme es dafür lediglich zur nachgelagerten Besteuerung mit dem häufigen Progressionsvorteil (Steuersatz in Rentenphase unterschreitet den der Erwerbsphase) und zur Reduktion der gesetzlichen Rente.

Interessanterweise verbessern sich bei diesem favorisierten Vorschlag sämtliche Ergebnisse der bAV im Vergleich zur Schicht 3 – natürlich mit Ausnahme der Fälle 1a und 2a – ganz erheblich: So klettert das Ergebnis bei einem Einkommen von 55.000 €, einem Monatsbeitrag von 200 € und Steuerklasse I/IV ohne Kirchensteuer von 8,33% auf 36,20% und die Rendite der bAV von 1,81% auf 3,12%; bei Steuerklasse III springt der Wert von -9,93% (Rendite: 0,77%) auf 13,24% (Rendite: 2,07%). Selbst die Fälle 3a und 3b liegen nun auch bei Steuerklasse III bei um die 20%. Gleichzeitig sind die Resultate der Fälle 1a und 2a immer noch deutlich besser als bei der Schicht 3. Der Grund für diese Verbesserungen besteht darin, dass die nun wegfallende Belastung der bAV-Rente (allein aktuell 15,5%[151] in Bezug auf die Krankenversicherung) höher ausfällt als die wegfallende Entlastung (8,2% der Rente in Bezug auf die Krankenversicherung).

Auch eine komplette Abschaffung der gesamten Sozialabgabenersparnis in der Beitragsphase und der KVdR-Belastung und Rentenversicherungsreduktion in der Rentenphase – wie bei Riester-Verträgen – ist denkbar. Dann jedoch besteht das Problem, dass die allein verbleibende Steuerersparnis bei Geringverdienern zu wenig attraktiv ist, sodass diese Möglichkeit hier nicht weiter untersucht wird.

Denkbar erscheint es vielmehr auch, die Förderung der Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds mit (Riester-)Zulagen (Vgl. § 1a Abs. 3 BetrAVG) zu reformieren und gleichzeitig die spätere KVdR-Belastung zu beseitigen. Dies erscheint auch völlig gerechtfertigt, da es unlogisch ist, bei Riester-Förderung der bAV – wie gegenwärtig praktiziert – die komplette Sozialabgabenersparnis in der Beitragsphase zu eliminieren und dennoch die volle KVdR-Belastung (im Gegensatz zu privaten Riester-Verträgen) in der Leistungsphase beizubehalten. Für die Einkommensgruppen oberhalb der BBG Kranken und unterhalb der BBG Renten wäre sie jedoch weniger attraktiv als der davor gemachte Vorschlag, weil sie von der Zulage grundsätzlich nicht profitieren könnten, ihnen jedoch die Ersparnis an Renten- und Arbeitslosenversicherung verloren ginge. Darüber hinaus ist eine Zulagenverwaltung – daran krankte Riester bisher – sehr aufwändig.

[151] Vgl. dazu und zum Beitragszuschlag Kapitel 1.4.1.

Fazit zu Szenario 1:

Ohne rabattierten Tarif, Arbeitgeberzuschuss und private Kranken- und Pflegeversicherung lohnt sich bAV im Vergleich zur Schicht 3 bei Einkommen oberhalb der BBG Renten für einen 40jährigen Arbeitnehmer grundsätzlich nicht, wenn dieser nach Rentenbeginn mit 67 bis zur Vollendung des 85. Jahres lebt . Auch die Renditen sind hier inakzeptabel

Bei Einkommensklassen unterhalb jener Grenze schneidet die bAV lediglich bei geringen Volumina gut ab, die infolge der Unterschreitung der Freigrenze des § 226 Abs. 2 SGB V keine Belastung mit KVdR-Beiträgen entstehen lassen, und bei Geltung der Steuerklasse I/IV.

In allen anderen Fällen enttäuscht die bAV im Vergleich zur Schicht 3, da sie in der Leistungsphase mit viel zu vielen und insgesamt zu hohen Belastungen verbunden ist.

Besonders die KVdR-Belastung spielt hierbei eine Rolle; sie ist darüber hinaus ein echtes Damokles-Schwert. Würden die gegenwärtigen Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge ab 2017 lediglich um 1% (nicht Prozentpunkt!) pro Jahr bei Deckelung auf max. 25% steigen, wäre die bAV in allen Fällen außer 1a und 2a rechnerisch schlechter als die wesentlich flexiblere und staatlich nicht geförderte Schicht 3.

Interessant ist, dass bei kompletter Abschaffung der Ersparnis an Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen durch bAV in der Anwartschaftsphase (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteil) und Nichterhebung der KVdR-Beiträge auf die bAV-Leistung in der Rentenphase gute bis sehr gute Resultate der bAV im Vergleich zur Schicht 3 in allen untersuchten Fällen die Folge sind. In allen Fällen außer 1a und 2a kommt es dabei zu deutlichen bis sehr deutlichen Verbesserungen und auch die dadurch verschlechterten Fälle 1a und 2a schneiden im Verhältnis zur Schicht 3 besser ab.

Darüber hinaus beseitigt jener Vorschlag die Ungerechtigkeit, die sich dadurch ergibt, dass der Arbeitnehmer in den Fällen 1a und 2a (geringe Entgeltumwandlung) von der Ersparnis an jenen Beiträgen in der Anwartschaftsphase profitiert, , wegen Unterschreitens der Freigrenze des § 226 Abs. 2 SGB V jedoch keine entsprechende Belastung in der Rentenphase tragen muss, und es in den Fällen 2b und 2c sowie den Fällen 3 genau umgekehrt ist: Es tritt keinerlei Entlastung in der Beitragsphase ein, dafür im Szenario 1 jedoch volle KVdR-Beitragslast in der Rentenphase.

Will man jene Asymmetrie aufgrund § 226 Abs. 2 SGB V jedoch als eine Art „besonderer Förderung“ der geringer Verdienenden beibehalten, käme eine Rückkehr zur

Rechtslage vor 2004 mit ungefährer Halbierung der KVdR-Last in Betracht; eine solche Reform dürfet jedoch politisch nur schwer durchsetzbar sein.

Auch eine Reform der Riester-Förderung der bAV durch Abschaffung der KVdR-Belastung in diesem Falle ist denkbar. Für die Einkommensgruppen oberhalb der BBBG Kranken und Unterhalb der BBG Renten wäre sie jedoch weniger attraktiv als der davor gemachte Vorschlag, weil sie von der Zulage grundsätzlich nicht profitieren könnten, ihnen jedoch die Ersparnis an Renten- und Arbeitslosenversicherung verloren ginge. Darüber hinaus ist eine Zulagenverwaltung – daran krankte Riester bisher – sehr aufwändig.

2.2.5.2 Szenario 2

Arbeitgeberzuschuss: nein
Rabattierung: nein
Durchführungsweg: Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds
Art des Tarifs: klassisch mit Garantiezins 1,25%
gesetzliche KVdR: ja
Eintrittsalter: 40
Lebenserwartung: 80 und 90
Jahres-Arbeitsentgelt 2016
Monatsbeitrag bAV
Lohnsteuerklasse
Kirchensteuer
Steuerbelastung in Leistungsphase

Tabelle 74: Daten der Analyse in Szenario 2

Eine Veränderung der Lebenserwartung bewirkt keine nennenswerten Modifikationen der Ergebnisse im Vergleich zur Schicht 3. Sie liegen in jeder Gruppe bei maximal 1%, was sich dadurch ergibt, dass die Verlängerung der Lebenserwartung sich auch bei der Schicht 3 auswirkt. Eine Verlängerung der Rentenbezugsdauer um fünf Jahre von bisher 85 auf das Alter 90 begünstigt die Schicht 3 leicht, da sie im Rentenalter günstiger belastet ist. Umgekehrt ist es mit einer Verringerung jener Rentenbezugszeit.

Allerdings wirken sich jene Änderungen ganz erheblich auf die Renditen der bAV aus: Die in Szenario 1 höchste Rendite von 5,25% im Fall 2a steigt bei einer Verlängerung der Lebenserwartung auf 90 um gut 1%-Punkt auf 6,28%, die schlechteste – mit Ausnahme des Falles 3c – im Fall 2c von 0,75% auf 2,16%. Entsprechend geht

die Rendite bei einer Verkürzung der Lebenserwartung auf 80gegenüber Szenario 1 zurück.

2.2.5.3 Szenario 3

Arbeitgeberzuschuss: nein
Rabattierung: nein
Durchführungsweg: Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds
Art des Tarifs: klassisch mit Garantiezins 1,25%
gesetzliche KVdR: ja
Eintrittsalter: 30 und 50
Lebenserwartung: 85
Jahres-Arbeitsentgelt 2016
Monatsbeitrag bAV
Lohnsteuerklasse
Kirchensteuer
Steuerbelastung in Leistungsphase

Tabelle 75: Daten der Analyse in Szenario 3

Eine Verlängerung (Verkürzung) der Anwartschaftsdauer kann im Vergleich zu Szenario 1 für die bAV gegenüber Schicht 3 vorteilhaft (nachteilig) oder nachteilig (vorteilhaft) wirken.

Bei den Fällen 1a und 2a wirkt die Verlängerung auf das Eintrittsalter 30 im Vergleich zu Szenario 1 ausschließlich nachteilig, da die bAV-Rente nun deutlich höher ausfällt und bereits im vierten Jahr nach Rentenbeginn (mit 70 im Jahr 2056) die dann voraussichtlich geltende Freigrenze i.S.v. § 226 Abs. 2 SGB V übersteigt, sodass es nun auch in den Fällen 1a und 2a zu einer KVdR-Belastung kommt. An die Stelle der 75,31% und der 78,41%besser als Schicht 3 aus Szenario 1 bei Steuerklasse I/IV treten nun 51,43% bzw. 51,36%. Bei Steuerklasse III und nachgelagerter Besteuerung ohne Kirchensteuer erreichen die Werte statt 22,04% und 14,21% im Falle des Entgeltumwandlungsbeginns mit 30 nun nur noch 10,44% und 5,04%.

Anders ist es in allen anderen Fällen, wo sich im Vergleich zu Tabelle 73: Ergebnisse Szenario 1 meist wesentlich bessere Ergebnisse einstellen, wie die nachfolgende Tabelle zeigt, die im Gegensatz zu Tabelle 73: Ergebnisse Szenario 1 jene Ergebnisse weglässt, die nicht von Bedeutung sind (Fall 3c) oder sich von Nachbarergebnissen kaum unterscheiden (Fälle 1c und 2c):

INSTITUT
für Vorsorge und Finanzplanung

Arbeitgeber-Zuschuss:	nein
Rabattierung:	nein
Durchführungsweg:	Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds
Art des Tarifs:	klassisch mit Garantiezins 1,25%
gesetzliche KVdR:	ja
Alter heute:	30
Lebenserwartung:	bis 85

	Fälle								
	1a	**1b**	**1c**	**2a**	**2b**	**2c**	**3a**	**3b**	**3c**
Jahresarbeitsentgelt	35.000 €	35.000 €	35.000 €	55.000 €	55.000 €	55.000 €	80.000 €	80.000 €	80.000 €
Monatsbeitrag	100 €	200 €	248 €	100 €	200 €	248 €	248 €	398 €	1.000 €
Monatsrente aus bAV	263,50 €	527,00 €	653,50 €	263,50 €	527,00 €	653,50 €	653,50 €	1.048,67 €	2.634,92 €
bAV ist um ...% besser als Schicht 3									
Steuerklasse I/IV									
- keine nachgelagerte Steuer	51,43%	45,67%		51,36%	45,83%		unrealistisch		
Rendite	4,22%	4,03%		4,22%	4,03%				
- nachgelagerte Steuer automatisch	29,13%	23,21%		24,63%	19,01%		16,09%	14,34%	
Rendite	2,78%	2,55%		2,46%	2,23%		2,01%	1,93%	
- mit Kirchensteuer									
Rendite									
Steuerklasse III									
- keine nachgelagerte Steuer	32,01%	28,45%		27,51%	22,85%		unrealistisch		
Rendite	3,61%	3,46%		3,45%	3,27%				
- nachgelagerte Steuer automatisch	10,44%	8,93%		5,04%	0,34%		7,55%	5,68%	
Rendite	1,93%	1,84%		1,69%	1,47%		1,70%	1,61%	
- mit Kirchensteuer									
Rendite									

Tabelle 76: Ergebnis Szenario 3

Eine Verkürzung der Anwartschaftsdauer durch Eintritt im Alter von 50 ändert die Ergebnisse der Fälle 1a und 2a kaum, da es auch hier – wie bei Eintritt mit 40 – zur Vermeidung der KVdR-Belastung kommt.

Allerdings verbessern sich die Ergebnisse der Fälle 1b und 2b ganz gravierend auf fast mit 1a und 2a identische Werte, da die Rente aufgrund der kurzen Anwartschaftsdauer auch hier unter der Freigrenze des § 226 Abs. 2 SGB V liegt.

2.2.5.4 Szenario 4

Arbeitgeberzuschuss: nein
Rabattierung: nein
Durchführungsweg: Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds
Art des Tarifs: klassisch mit Garantiezins 1,25%
gesetzliche KVdR: nein
Eintrittsalter: 40
Lebenserwartung: 85
Jahres-Arbeitsentgelt 2016
Monatsbeitrag bAV
Lohnsteuerklasse
Kirchensteuer
Steuerbelastung in Leistungsphase

Tabelle 77: Daten der Analyse in Szenario 4

Besteht für den Arbeitnehmer im Rentenalter keine gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherungspflicht und zahlt er auch keine derartigen Beiträge freiwillig, so verbessern sich sämtliche Ergebnisse mit Ausnahme der Fälle 1a und 2.

Unterstellt man, dass jene Situation bei einem aktuellen Jahreseinkommen von 35.000 € nicht eintreten wird und dass bei 55.000 € Jahresarbeitsentgelt und mehr bereits in der Anwartschaftsphase keine Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung gezahlt werden, so stellen sich folgende Ergebnisse ein (Ergebnisse ohne nachgelagerte Steuerlast im Rentenalter wurden hierbei vernachlässig):

INSTITUT
für Vorsorge und Finanzplanung

Arbeitgeber-Zuschuss:	nein
Rabattierung:	nein
Durchführungsweg:	Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds
Art des Tarifs:	klassisch mit Garantiezins 1,25%
gesetzliche KVdR:	nein
Alter heute:	40
Lebenserwartung:	bis 85

	Fälle								
	1a	**1b**	**1c**	**2a**	**2b**	**2c**	**3a**	**3b**	**3c**
Jahresarbeitsentgelt	35.000 €	35.000 €	35.000 €	55.000 €	55.000 €	55.000 €	80.000 €	80.000 €	80.000 €
Monatsbeitrag	100 €	200 €	248 €	100 €	200 €	248 €	248 €	398 €	1.000 €
Monatsrente aus bAV	164,83 €	329,67 €	408,83 €	164,83 €	329,67 €	408,83 €	408,83 €	656,08 €	1.648,50 €
bAV ist um …% besser als Schicht 3									
Steuerklasse I/IV									
- keine nachgelagerte Steuer					unrealistisch				
Rendite									
- nachgelagerte Steuer automatisch					39,46%	38,86%	33,19%	31,54%	
Rendite					3,29%	3,26%	2,94%	2,87%	
- mit Kirchensteuer									
Rendite									
Steuerklasse III									
- keine nachgelagerte Steuer					unrealistisch				
Rendite									
- nachgelagerte Steuer automatisch					15,96%	15,49%	21,57%	19,69%	
Rendite					2,24%	2,22%	2,44%	2,35%	
- mit Kirchensteuer									
Rendite									

Tabelle 78: Ergebnisse Szenario 4

Die Ergebnisse in Tabelle 78 (Szenario 4) sind sprunghaft besser als in Szenario 1 (Tabelle 73). Dies zeigt erneut, wie verheerend die KVdR-Belastung wirkt und wie wichtig die Beseitigung oder drastische Reduzierung dieses Problems ist.

Darüber hinaus offenbart es eine ganz erhebliche Ungerechtigkeit, nämlich diejenige, dass Arbeitnehmer, die aus der gesetzlichen Krankenkasse dauerhaft herauskommen und nicht zu den Fällen 1a und 2a gehören eine deutlich rentablere bAV erhalten als ihre in der gesetzlichen KVdR gebliebenen Kollegen. Diese Form der Ungleichbehandlung ist nicht zeitgemäß.

Die Wirkungen der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung sowie ihres privaten Pendants können daher auf Basis der in Szenario 1 (Kapitel 2.2.5.1) und im vorliegenden Szenario 4 gewonnenen Erkenntnisse wie folgt systematisiert werden:

Höhe des Arbeitsentgeltes (A) und der Renten- bzw. Kapitalleistung (L)	**Beitragsphase**	**Leistungsphase**
A ≤ BBG Kranken und **L ≤ Freigrenze**[152]	Der Arbeitnehmer **spart** den Arbeitnehmer-Anteil an gesetzlicher Kranken- und Pflegeversicherung ein (**Hälfte** des Gesamtbeitrags **plus** Beitragszuschlag)	**Keine Belastung** mit KVdR-Beiträgen
A ≤ BBG Kranken und **L > Freigrenze**	Der Arbeitnehmer **spart** den Arbeitnehmer-Anteil an gesetzlicher Kranken- und Pflegeversicherung ein (**Hälfte** des Gesamtbeitrags **plus** Beitragszuschlag)	**Volle** Belastung mit **KVdR-Beiträge (nicht nur Hälfte** des Gesamtbeitrags **plus** Beitragszuschlag)
A > BBG Kranken plus Entgeltumwandlungsbetrag und	**Keine Ersparnis** an Beiträgen zur gesetzlichen Kranken- und Pflegever-	**Volle** Belastung mit **KVdR-Beiträge (nicht nur Hälfte** des Gesamtbeitrags **plus** Beitrags-

[152] Gemeint ist die Frei- oder Bagatellgrenze des § 226 Abs. 2 SGB V

Höhe des Arbeitsentgeltes (A) und der Renten- bzw. Kapitalleistung (L)	Beitragsphase	Leistungsphase
L > Freigrenze	sicherung	zuschlag)
A > BBG Kranken plus Entgeltumwandlungsbetrag und **L unterliegt nicht der KVdR, da private Kranken- und Pflegeversicherung**	**Keine Ersparnis** an Beiträgen zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung	**Keine Belastung** mit KVdR-Beiträgen

Tabelle 79: Systematisierung der Wirkungen der gKV/PV sowie ihres privaten Pendants

Die Problemzonen sind orange und rötlich markiert.

2.2.5.5 Szenario 5

Arbeitgeberzuschuss: nein
Rabattierung: nein
Durchführungsweg: Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds
Art des Tarifs: fondsgebunden mit Lebenszyklusfonds
gesetzliche KVdR: ja
Eintrittsalter: 40
Lebenserwartung: 85
Jahres-Arbeitsentgelt 2016
Monatsbeitrag bAV
Lohnsteuerklasse
Kirchensteuer
Steuerbelastung in Leistungsphase

Tabelle 80: Daten der Analyse in Szenario 5

Kehrt man nun wieder zur gesetzlichen KVdR zurück und untersucht, wie sich fondsgebundene Durchführungswege der bAV auf das jeweilige Ergebnis auswirken, stellt man bei Einsatz von Lebenszyklusfonds mit einer angenommenen Rendite des Produktes von 5% p.a. (nicht zu verwechseln mit der Gesamtrendite der bAV nach Einbeziehung als Steuer- und Sozialabgabenwirkungen, vgl. Kapitel 2.2.2) folgendes fest:

- Die Gesamtrendite der bAV nach der Definition in Kapitel 2.2.2 verbessert sich in sämtlichen Fällen im Vergleich zu allen bisherigen Szenarien ganz erheblich.

- Selbst der Abstand zur Schicht 3 verbessert sich, obwohl den nachfolgenden Ergebnissen die Annahme zugrunde liegt, dass in der Schicht 3 exakt dieselben Lebenszyklusfonds zur Anwendung gelangen.

  Dieses Ergebnis verblüfft zunächst, da der in die Schicht 3 fließende Nettobeitrag mit dem der bAV genau identisch ist (vgl. ausführlich Kapitel 2.2.2), die Schicht 3 aber deutlich weniger Belastung im Rentenalter aufweist.

  Allerdings ist der der bAV zugutekommende Bruttobeitrag i.d.R. ungefähr doppelt so hoch wie der Nettobeitrag der Schicht 3, sodass die bAV einen wesentlich höheren Renditeträger hat. Trotz späterer Belastung mit KVdR, Reduzierung der gesetzlichen Rente und nachgelagerter Steuer erwirtschaftet die lebenszyklusfondsbasierte bAV auf diese Weise ein deutlich besseres Ergebnis. Der Fonds wirkt somit als eine Art „Turbo“.

  Dies ist in Niedrigzinsphasen ganz besonders wichtig.

- Bei den Fällen 1a und 2 treten allerdings Verschlechterungen gegenüber den bisherigen Szenarien ein. Der Grund liegt in der hohen angenommenen Rendite des Produktes von 5% p.a. bei Einsatz der Lebenszyklusfonds, denn diese ist derart hoch, dass die daraus resultierende Rente über die Freigrenze des § 226 Abs. 2 SGB V zumindest ab dem fünften Jahr nach Rentenbeginn hinausgeht und damit zu einer KVdR-Belastung führt, die beim bisherigen Einsatz des klassischen Tarifes nicht eintrat.

Dennoch verbessert sich die Rendite der bAV auch hier deutlich.

Nachfolgend die Ergebnisse im Vergleich zu Tabelle 73: Ergebnisse Szenario 1

INSTITUT
für Vorsorge und Finanzplanung

Arbeitgeber-Zuschuss:	nein
Rabattierung:	nein
Durchführungsweg:	Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds
Art des Tarifs:	fondsgebunden mit Lebenszyklusfonds
gesetzliche KVdR:	ja
Alter heute:	40
Lebenserwartung:	bis 85

	Fälle								
	1a	**1b**	**1c**	**2a**	**2b**	**2c**	**3a**	**3b**	**3c**
Jahresarbeitsentgelt	35.000 €	35.000 €	35.000 €	55.000 €	55.000 €	55.000 €	80.000 €	80.000 €	80.000 €
Monatsbeitrag	100 €	200 €	248 €	100 €	200 €	248 €	248 €	398 €	1.000 €
Monatsrente aus bAV	228,33 €	456,58 €	566,17 €	228,33 €	456,58 €	566,17 €	566,17 €	908,67 €	2.283,08 €
bAV ist um ...% besser als Schicht 3									
Steuerklasse I/IV									
- keine nachgelagerte Steuer	53,70%	44,54%		56,86%	47,65%		unrealistisch		
Rendite	6,36%	5,92%		6,47%	6,04%				
- nachgelagerte Steuer automatisch	39,55%	31,74%		39,87%	32,31%		27,23%	26,62%	
Rendite	5,27%	4,88%		5,19%	4,81%		4,51%	4,48%	
- mit Kirchensteuer									
Rendite									
Steuerklasse III									
- keine nachgelagerte Steuer	35,92%	29,82%		30,11%	48,23%		unrealistisch		
Rendite	5,65%	5,30%		5,40%	4,20%				
- nachgelagerte Steuer automatisch	22,91%	16,40%		16,04%	9,86%		15,27%	14,36%	
Rendite	4,57%	4,18%		4,12%	3,76%		3,99%	3,94%	
- mit Kirchensteuer									
Rendite									

Tabelle 81: Ergebnisse Szenario 5

Tabelle 81 offenbart auch, dass alle Ergebnisse näher beieinander liegen als bei Anwendung des klassischen Tarifs in Szenario 1 (vgl. Tabelle 73: Ergebnisse Szenario 1).

Reformvorschlag und Fazit:

Setzt man das Vorhaben, den Arbeitgeber aus der Subsidiärhaftung des § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG zu nehmen, welches i.Z.m. dem § 17b BetrAVG-E de lege ferenda vorgesehen war, um, ohne dabei jedoch – wie in § 17b BetrAVG-E – über gemeinsame Einrichtungen der Sozialpartner zu gehen, würden sich Lebenszyklusfonds als Instrument in Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds exzellent für die bAV eignen, da ihre – gerade in Niedrigzinsphasen – hervorragenden Rendite-Eigenschaften nicht durch eine Mindestleistung in der Beitragszusage verwässert würden.

Jene Renditeeigenschaften stärken nämlich die Wirkungen der Rahmenbedingungen der bAV, was sich in – im Vergleich zu allen anderen bisherigen Szenarien – deutlich höheren Gesamtrenditen der bAV zeigt und den Vorsprung zur Schicht 3 zusätzlich erweitert, und lassen die Ergebnisse der verschiedenen Fallgruppen stärker zusammenrücken,

Würde der Gesetzgeber sein Vorhaben einer „nicht-versicherungsförmigen Durchführung beim Pensionsfonds in der Rentenphase“ tatsächlich realisieren, könnte dies u.E. Den Pensionsfonds als Durchführungsweg deutlich stärken, da nun eine Umwandlung des bis Rentenbeginns erwirtschafteten Deckungskapitals in eine teure Leibrente nicht erforderlich wäre.

Der Pensionsfonds hätte dann ein interessantes Alleinstellungsmerkmal gegenüber Direktversicherungen und Pensionskassen, ohne diese beiden Durchführungswege zu diskriminieren: Wer chancenorientierter und risikofreudiger ist, könnte stärker auf den Pensionsfonds setzen, ansonsten könnte sie bzw. er die Direktversicherung oder die Pensionskasse wählen (beachte aber auch die qualitativen Merkmale gem. Kapitel 2.1).

Außerdem wäre dann eine Mischung von z.B. einer Direktversicherung und einem Pensionsfonds besonders reizvoll, um nicht alles auf eine Karte zu setzen.

Allerdings sind Reformen der gesetzlichen Rahmenbedingungen des Pensionsfonds unerlässlich, will man ihn zu einem ernst zu nehmenden Durchführungsweg der bAV ausbauen::

Aus Arbeitnehmersicht ist es wünschenswert, den Pensionsfonds im Falle einer vorzeitigen Beendigung des bisherigen Arbeitsverhältnisses zu einem neuen Arbeitgeber einfach mitnehmen oder privat fortführen zu können, so wie es die versiche-

rungsvertragliche Lösung in § 2 Abs. 2 und 3 BetrAVG Direktversicherungen und Pensionskassen ermöglicht.

Zur Steigerung der Attraktivität des Pensionsfonds ist es jedoch u.E. unerlässlich, die Belastung des Arbeitgebers mit PSV-Beiträgen zu beseitigen. Kapitel D.II.1.1.2 offenbart, dass dessen Verwaltungskosten dadurch um bis zu 70% höher ausfallen als bei Direktversicherungen und Pensionskassen mit vergleichbaren Volumina. Da der Arbeitgeber an den möglichen Vorteilen des Pensionsfonds nicht partizipiert, jedoch die höheren Lasten trägt, ist er kaum bereit, diesen an Stelle einer Direktversicherung oder einer Pensionskasse im Rahmen von § 3 Nr. 63 EStG zu vereinbaren.

Eine echte Chance hat der Pensionsfonds gegenwärtig nur im Rahmen einer Auslagerung bzw. Übertragung von Direktzusagen oder Unterstützungskassen gem. § 4e Abs. 3 i.V.m. § 3 Nr. 66 EStG, da er dem Arbeitgeber hier, das zeigen die Berechnungen und die Ergebnisse der Kapitel D.II.1.1.1, 1.1.2 und 1.1.4, deutliche Kostenvorteile gegenüber dem bisherigen Durchführungsweg erschließt.

Der Pensionsfonds ist eine Bereicherung der Palette der Durchführungswege der bAV. Seine Verbreitungschancen jedoch fast ausschließlich auf Auslagerungs- bzw. Übertragungsfällen bereits vorhandener bAV aufzubauen ist jedoch in höchstem Maße kontraproduktiv. Dies gilt umso mehr, als die Vorschrift des § 3 Nr. 66 EStG von Verfassungswidrigkeit bedroht ist (vgl. Dommermuth, in Herrmann/Heuer/Raupach, Kommentar zum EStG und KStG, § 4e, Anm. 5).

Dort, wo der Pensionsfonds daher rechtlich einwandfrei ist, nämlich im Bereich des § 3 Nr. 63 EStG, wird er aufgrund der Kostensituation für den Arbeitgeber vehement gebremst und in dem Bereich, wo er bescheidene wirtschaftliche Erfolge feiert, ist die Rechtslage unklar. Die Chancen des Pensionsfonds befinden sich damit gegenwärtig sowohl rechtlich als auch wirtschaftlich völlig zu Unrecht auf sehr dünnem Eis.

2.2.5.6 Szenario 6

Arbeitgeberzuschuss: nein
Rabattierung: nein
Durchführungsweg: Direktzusage oder Unterstützungskasse
Art des Tarifs: klassisch mit Garantiezins 1,25%
gesetzliche KVdR: ja
Eintrittsalter: 40
Lebenserwartung: 85
Jahres-Arbeitsentgelt 2016
Monatsbeitrag bAV
Lohnsteuerklasse
Kirchensteuer
Steuerbelastung in Leistungsphase

Tabelle 82: Daten der Analyse in Szenario 6

Überschreiten die Monatsbeiträge zur bAV 248 € nicht, ist der quantifizierbare Unterschied (zu den nicht quantifizierbaren Unterschieden vgl. Kapitel 2.1) zwischen Direktzusagen und Unterstützungskassenzusagen einerseits und Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds andererseits aus Arbeitnehmersicht minimal: Sie beschränken sich auf den Versorgungs-Freibetrag i.S.v. § 19 Abs. 2 EStG und den Werbungskosten-Pauschbetrag gem. § 9a Satz 1 Nr. 1 Buchst. b EStG, die erstere (nicht versicherungsförmige Durchführungswege) erhalten, letztere hingegen nicht.

Die Wirkung jener beiden Abzugsbeträge ist deshalb so klein, da der Werbungskosten-Pauschbetrag lediglich 102 € p.a. beträgt und der Freibetrag sich erstens in den nächsten Jahren bis 2040 nach dem Kohortenprinzip bis auf 0 € verflüchtigt und zweitens nur die versicherungsförmigen Durchführungswege an Stelle des Versorgungs-Freibetrages den Altersentlastungbetrag erhalten, welcher zwar geringer ausfällt als ersterer, jedoch die Ungleichheit deutlich abmildert.

Es lohnt nicht, die im Vergleich zu den bisherigen Ergebnissen modifizierten Resultate bei Direktzusagen und Unterstützungskassen darzustellen, da der Vorteil jener beiden Durchführungswege bei jeder Gruppe maximal 1%-Punkt beträgt.

Geht der Monatsbeitrag allerdings über jene 248 €, insbesondere über 398 € hinaus (denn, wenn keine Lohnsteuerpauschalierung gem. § 40b EStG bei „alten“ Direktversicherungen“ und Pensionskassen“ erfolgt – vgl. Kapitel 1.4.2), sind auch bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen bis zu 398 € steuerfrei), tut sich ein sehr deutlicher Graben zwischen beiden Durchführungsweggruppen auf, da die Entgeltumwandlung zu Gunsten von Direktzusagen und Unterstützungskassen nicht

steuerbar und daher, im Gegensatz zur sozialversicherungsrechtlichen Behandlung (vgl. Kapitel 2.2.4.2), nach oben unbegrenzt steuerlich unbelastet ist:

Für Führungskräfte, die einen besonders hohen Bedarf an Entgeltumwandlung in bAV haben, machen Direktzusagen und Unterstützungskassen daher – neben der Deckung des Grundbedarfs über die versicherungsförmigen Durchführungswege großen Sinn.

Für die Masse der Arbeitnehmer hingegen empfehlen sich aus Gründen der Kosten beim Arbeitgeber (vgl. Kapitel 1.3.5) jene beiden Durchführungswege aber gerade nicht. Wie die Berechnungen zeigten, ist der dadurch entgehende Versorgungs-Freibetrag nicht von Bedeutung und die unbegrenzte Nichtsteuerbarkeit der Beiträge ist für den normalen Arbeitnehmer uninteressant, da derart hohe Prämien für ihn nicht finanzierbar sind.

2.2.5.7 Szenario 7

Arbeitgeberzuschuss: nein
Rabattierung: ja
Durchführungsweg: Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds
Art des Tarifs: klassisch mit Garantiezins 1,25%
gesetzliche KVdR: ja
Eintrittsalter: 40
Lebenserwartung: 85
Jahres-Arbeitsentgelt 2016
Monatsbeitrag bAV
Lohnsteuerklasse
Kirchensteuer
Steuerbelastung in Leistungsphase

Tabelle 83: Daten der Analyse in Szenario 7

In jedem der bisherigen sechs Szenarien wurde unterstellt, dass der zugrunde gelegte bAV-Tarif mit dem der Schicht 3 identisch ist. Neben den rechtlichen, insbesondere steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen, wirkten sich daher bislang keine weiteren Einflüsse auf die Ergebnisse aus.

In der Realität kann dieses Szenario durchaus gegeben sein, wenn ein Gruppentarif bei der bAV, z.B. wegen der zahlenmäßig geringen Belegschaft, nicht eingerichtet wurde oder der Vermittler nicht auf Provision verzichten wollte.

Verzichtet der Vermittler hingegen auf die Hälfte seiner Abschlussvergütung zu Gunsten eines Rabattes, so stellen sich die nachfolgenden Ergebnisse ein, die auf konkreten Angeboten von Versicherern aufbauen. Allerdings darf nicht verschwiegen werden, dass eine Rabattierung beim vorzeitigen Ausscheiden aus dem Unternehmen des bisherigen Arbeitgebers grundsätzlich endet; nachfolgende Ergebnisse unterstellen vielmehr eine Rabattierung bis zum Rentenbeginn.

INSTITUT
für Vorsorge und Finanzplanung

Arbeitgeber-Zuschuss:	nein
Rabattierung:	ja
Durchführungsweg:	Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds
Art des Tarifs:	klassisch mit Garantiezins 1,25%
gesetzliche KVdR:	ja
Alter heute:	40
Lebenserwartung:	bis 85

	Fälle								
	1a	**1b**	**1c**	**2a**	**2b**	**2c**	**3a**	**3b**	**3c**
Jahresarbeitsentgelt	35.000 €	35.000 €	35.000 €	55.000 €	55.000 €	55.000 €	80.000 €	80.000 €	80.000 €
Monatsbeitrag	100 €	200 €	248 €	100 €	200 €	248 €	248 €	398 €	1.000 €
Monatsrente aus bAV	179,00 €	358,08 €	444,00 €	179,00 €	358,08 €	444,00 €	444,00 €	712,58 €	1.790,33 €
bAV ist um …% besser als Schicht 3									
Steuerklasse I/IV									
- keine nachgelagerte Steuer	92,32%	52,94%	52,67%	95,73%	55,84%	55,67%	unrealistisch		
Rendite	5,67%	4,38%	4,37%	5,78%	4,49%	4,48%			
- nachgelagerte Steuer automatisch	54,65%	22,12%	21,56%	50,64%	18,99%	18,50%	16,40%	15,08%	
Rendite	3,93%	2,59%	2,57%	3,69%	2,35%	2,32%	2,14%	2,07%	
- mit Kirchensteuer									
Rendite									
Steuerklasse III									
- keine nachgelagerte Steuer	69,56%	36,63%	36,55%	62,61%	29,53%	29,41%	unrealistisch		
Rendite	4,97%	3,74%	3,74%	4,73%	3,44%	3,44%			
- nachgelagerte Steuer automatisch	33,61%	5,53%	5,75%	25,19%	-1,07%	-1,45%	6,25%	4,71%	
Rendite	3,14%	1,77%	1,78%	2,64%	1,31%	1,28%	1,66%	1,57%	
- mit Kirchensteuer									
Rendite									

Tabelle 84: Ergebnisse Szenario 7

Im Vergleich zu Szenario 1 (Tabelle 73: Ergebnisse Szenario 1) fallen sämtliche Ergebnisse (deutlich) besser aus. Nur in den Fällen 2b und 2c kann die bAV bei Geltung der Steuerklasse III schlechter abschneiden als die Schicht 3.

Trotzdem fallen die Renditen bei Geltung der Steuerklasse III und nachgelagerter Besteuerung nicht wirklich gut aus.

Kombiniert man allerdings die Rabattierung mit der Anlage in Lebenszyklusfonds, sind Renditen die Folge, die deutlich höher ausfallen, als die in Szenario 5 beschriebenen.

2.2.5.8 Szenario 8

Arbeitgeberzuschuss: ja
Rabattierung: nein
Durchführungsweg: Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds
Art des Tarifs: klassisch mit Garantiezins 1,25%
gesetzliche KVdR: ja
Eintrittsalter: 40
Lebenserwartung: 85
Jahres-Arbeitsentgelt 2016
Monatsbeitrag bAV
Lohnsteuerklasse
Kirchensteuer
Steuerbelastung in Leistungsphase

Tabelle 85: Daten der Analyse in Szenario 8

Abschließend untersucht die vorliegende Studie, wie es sich auf die Ergebnisse jeweils auswirkt, wenn der Arbeitgeber genau seine Sozialabgabenersparnis als Arbeitgeber-Zuschuss an den betreffenden Arbeitnehmer weitergibt.

Dies kann so abgewickelt werden, dass jener Arbeitnehmer seine Entgeltumwandlung reduziert, wodurch sich allerdings die ohne Reduzierung einstellende Sozialabgabenersparnis verringert; dadurch käme es folgerichtig auch zu einer Reduktion des Arbeitgeberzuschusses, in deren Folge der ursprünglich verringerte Entgeltumwandlungsteil wieder ansteigen müsste.

Um derartige Interdependenzen zu vermeiden, unterstellt die vorliegende Studie, dass der Arbeitgeber den Zuschuss on top gewährt und sich die ohne Zuschuss praktizierte Entgeltumwandlung nicht verringert. Dadurch kann es zu einer Steuer- bzw. Sozialversicherungspflicht von entgeltumwandlungsfinanzierten Beitragsteilen

kommen, da die Grenzen des § 3 Nr. 63 EStG, des § 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV und des § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV zuerst vom arbeitgeber- und erst danach vom arbeitnehmerfinanzierten Teil des Beitrages ausgeschöpft werden (vgl. BMF-Schreiben vom 24.7.2013, BStBl I, 2013, 1022, Rn. 310 f.); dies wurde in den Berechnungen berücksichtigt.

INSTITUT
für Vorsorge und Finanzplanung

Arbeitgeber-Zuschuss:	ja
Rabattierung:	nein
Durchführungsweg:	Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds
Art des Tarifs:	klassisch mit Garantiezins 1,25%
gesetzliche KVdR:	ja
Alter heute:	40
Lebenserwartung:	bis 85

	Fälle								
	1a	**1b**	**1c**	**2a**	**2b**	**2c**	**3a**	**3b**	**3c**
Jahresarbeitsentgelt	35.000 €	35.000 €	35.000 €	55.000 €	55.000 €	55.000 €	80.000 €	80.000 €	80.000 €
Monatsbeitrag	100 €	200 €	248 €	100 €	200 €	248 €	248 €	398 €	1.000 €
Monatsrente aus bAV	198,58 €	397,17 €	492,50 €	198,58 €	397,17 €	492,50 €	408,83 €	656,08 €	1.648,50 €
bAV ist um ...% besser als Schicht 3									
Steuerklasse I/IV									
- keine nachgelagerte Steuer	115,79%	72,09%	71,80%	100,24%	59,54%	59,36%	unrealistisch		
Rendite	6,32%	5,04%	5,03%	5,91%	4,62%	4,61%			
- nachgelagerte Steuer automatisch	76,31%	40,23%	39,60%	57,34%	25,10%	24,63%	7,27%	6,15%	
Rendite	4,67%	3,37%	3,35%	3,94%	2,63%	2,61%	1,67%	1,61%	
- mit Kirchensteuer									
Rendite									
Steuerklasse III									
- keine nachgelagerte Steuer	90,26%	53,74%	53,66%	66,37%	32,60%	32,48%	unrealistisch		
Rendite	5,62%	4,41%	4,41%	4,86%	3,57%	3,57%			
- nachgelagerte Steuer automatisch	52,24%	21,62%	21,81%	30,77%	4,00%	3,65%	-2,09%	-3,41%	
Rendite	3,88%	2,58%	2,59%	2,89%	1,59%	1,57%	1,19%	1,11%	
- mit Kirchensteuer									
Rendite									

Tabelle 86: Ergebnisse Szenario 8

Die Ergebnisse in Tabelle 86 sind ohne Rabattierung gerechnet. Kommt diese zu dem Arbeitgeberzuschuss auch noch hinzu, ist die bAV im schlechtesten Falle um 10% besser als die Schicht 3.

Jedoch auch ohne die Rabattierung schneidet die bAV bei einem Arbeitgeberzuschuss in Höhe der Weitergabe der Ersparnis des Arbeitgebers an Sozialabgaben an den Arbeitnehmer selbst bei voller nachgelagerter Steuerlast im Vergleich zur Schicht 3 gut bis sehr gut ab.

Allerdings ist die Geltung der Steuerklasse III die Achillesferse, besonders im Fall 2b und 2c.

Die Fälle 3 sind vom Zuschuss nicht betroffen, da der Arbeitgeber hier keine Sozialabgaben-Ersparnis hat, die er weitergeben könnte.

Reformvorschlag und Fazit:

Ein Arbeitgeberzuschuss in Höhe der Weitergabe der Ersparnis des Arbeitgebers an Sozialabgaben an den Arbeitnehmer verbessert sämtliche die Ergebnisse erheblich mit Ausnahme der Fälle 3.

Würde der Gesetzgeber den Arbeitgeber zu einem solchen Zuschuss zwingen, wäre die bAV auf fast allen Gebieten mit der privaten Vorsorge konkurrenzfähig, ohne dass dadurch beim Staat Zusatzkosten in Form einer Reduzierung des Steuer- oder Sozialversicherungs-Beitragsaufkommens entstünden.

Zusammen mit einem bAV-Rabatt würden die Vorteile für den Arbeitnehmer weiter deutlich klettern.

Allerdings sind die Ergebnisse der Fälle 2b und 2c trotz Zuschuss relativ schwach und auch ein Rabatt könnte sie nur wenig aufpäppeln.

Daher sollte die Maßnahme des Zuschusses unbedingt durch Maßnahmen bei der Kranen- und Pflegeversicherung (vgl. die entsprechenden Reformvorschläge in Kapitel 2.2.5.1.) flankiert werden, zumal diese den Staat wenig bis nichts kosten, da die Einbußen bei der KVdR durch Steigerungen der Beitragszahlungen an Kranken- und Pflegeversicherung in der Anwartschaftsphase bereits in der Anwartschaftsphase, also heute, gegenfinanziert werden.

2.3 Fazit zu den qualitativen und den quantitativen Konsequenzen der bAV für den Arbeitnehmer

Qualitative Konsequenzen:

Auf Basis der qualitativen Faktoren rangiert die Direktversicherung aus Arbeitnehmer-Sicht knapp vor der Pensionskasse und dem Pensionsfonds auf Platz 1, da sie von allen Durchführungswegen die wenigsten qualitativen Probleme aufweist. Solange die Belastung mit KVdR-Beiträgen auf Leistungen aus Pensionskassen, welche – die Leistungen – auf die Zeiten privater Vertragsführung entfallen, noch nicht durch das beim BVerfG anhängige Verfahren geklärt ist (vgl. obige Ausführungen), kann die Pensionskasse bei jener Art der Analyse nur knapp dahinter den zweiten Platz belegen, wobei diese Problematik ohne private Fortführung der Pensionskassenzusage nicht entstehen kann. Der Pensionsfonds ermöglicht die private Fortführung nicht und kann daher jene KVdR-Mehrbelastung nicht bewirken. Jener Mangel an Gestaltungsmöglichkeit ist jedoch ein kleines Minus gegenüber der Direktversicherung, weshalb der Pensionsfonds zusammen mit der Pensionskasse knapp hinter der Direktversicherung Platz 2 belegt.

Gleichzeitig sind jene drei Durchführungswege, Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds aus Arbeitgebersicht am kostengünstigsten (vgl. Kapitel 1.5).

Für besser Verdienende, denen die versicherungsförmigen Durchführungswege ein zu geringes Volumen bieten, erscheint die Direktzusage aus Arbeitnehmer-Sicht auf Basis der Tabelle 68 der beste Durchführungsweg für eine Aufstockung der durch die Direktversicherung gelegten Basis zu sein.

Allerdings schneidet die Direktzusage in der Arbeitgeber-Sicht am schlechtesten ab, wenn sie mit einer Versicherung rückgedeckt wird (vgl. Kapitel 1.5); das Problem lässt sich durch Fondseinsatz lösen, wenn dieser Überrenditen erwirtschaftet, die teilweise dem Arbeitgeber zugutekommen (vgl. Kapitel 1.3.4.2.2.2.2 und 1.5).

Quantitative Konsequenzen:

Ohne rabattierten Tarif, Arbeitgeberzuschuss und private Kranken- und Pflegeversicherung lohnt sich bAV im Vergleich zur Schicht 3 bei Einkommen oberhalb der BBG Renten für einen 40jährigen Arbeitnehmer grundsätzlich nicht, wenn dieser nach Rentenbeginn mit 67 bis zur Vollendung des 85. Jahres lebt. Auch die Renditen sind hier inakzeptabel

Bei Einkommensklassen unterhalb jener Grenze schneidet die bAV lediglich bei geringen Volumina gut ab, die infolge der Unterschreitung der Freigrenze des § 226

Abs. 2 SGB V keine Belastung mit KVdR-Beiträgen entstehen lassen, und bei Geltung der Steuerklasse I/IV.

In allen anderen Fällen enttäuscht die bAV im Vergleich zur Schicht 3, da sie in der Leistungsphase mit viel zu vielen und insgesamt zu hohen Belastungen verbunden ist.

Besonders die KVdR-Belastung spielt hierbei eine Rolle. Die Wirkungen der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung sowie ihres privaten Pendants können auf Basis der in Szenario 1 (Kapitel 2.2.5.1) und Szenario 4 (Kapitel 2.2.5.4) gewonnenen Erkenntnisse wie folgt systematisiert werden (die Problemzonen sind orange und rötlich markiert):

Höhe des Arbeitsentgeltes (A) und der Renten- bzw. Kapitalleistung (L)	**Beitragsphase**	**Leistungsphase**
A ≤ BBG Kranken und **L ≤ Freigrenze**[153]	Der Arbeitnehmer **spart** den Arbeitnehmer-Anteil an gesetzlicher Kranken- und Pflegeversicherung ein (**Hälfte** des Gesamtbeitrags **plus** Beitragszuschlag)	**Keine Belastung** mit KVdR-Beiträgen
A ≤ BBG Kranken und **L > Freigrenze**	Der Arbeitnehmer **spart** den Arbeitnehmer-Anteil an gesetzlicher Kranken- und Pflegeversicherung ein (**Hälfte** des Gesamtbeitrags **plus** Beitragszuschlag)	**Volle** Belastung mit **KVdR-Beiträge (nicht nur Hälfte** des Gesamtbeitrags **plus** Beitragszuschlag)
A > BBG Kranken plus Entgeltumwandlungsbetrag und **L > Freigrenze**	**Keine Ersparnis** an Beiträgen zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung	**Volle** Belastung mit **KVdR-Beiträge (nicht nur Hälfte** des Gesamtbeitrags **plus** Beitragszuschlag)
A > BBG Kranken plus	**Keine Ersparnis** an Bei-	**Keine Belastung** mit

[153] Gemeint ist die Frei- oder Bagatellgrenze des § 226 Abs. 2 SGB V

Höhe des Arbeitsentgeltes (A) und der Renten- bzw. Kapitalleistung (L)	Beitragsphase	Leistungsphase
Entgeltumwandlungsbetrag und **L unterliegt nicht der KVdR, da private Kranken- und Pflegeversicherung**	trägen zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung	KVdR-Beiträgen

Tabelle 87: Systematisierung der Wirkungen der gKV/PV sowie ihres privaten Pendants

Das Zusammenspiel von gesetzlicher Kranken- und Pflegeversicherung in der Beitrags- sowie KVdR in der Leistungsphase ist darüber hinaus ein echtes Damokles-Schwert. Würden die gegenwärtigen Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge ab 2017 lediglich um 1% (nicht Prozentpunkt!) pro Jahr bei Deckelung auf max. 25% steigen, wäre die bAV in allen Fällen außer 1a und 2a rechnerisch schlechter als die wesentlich flexiblere und staatlich nicht geförderte Schicht 3.

Jenes Damokles-Schwer wird durch die Handhabung des Spitzenverbandes Bund der Krankenkassen und der aktuellen Rechtsprechung noch geschärft: In seinen „Beitragsverfahrensgrundsätzen Selbstzahler“ ist jener Spitzenverband der Auffassung, dass die Verbeitragung einer Kapitalabfindung aus bAV bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenkasse Versicherten ebenso beitragspflichtig sei wie die mit jener Kapitalabfindung (Einmalbeitrag) finanzierten privaten Sofortrente. Das LSG Mainz hat jene Praktiken mit seinem Urt. v. 3.12.2015 (L5 KR 84/15) bestätigt.

Interessant ist, dass bei kompletter Abschaffung der Ersparnis an Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen durch bAV in der Anwartschaftsphase (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteil) und Nichterhebung der KVdR-Beiträge auf die bAV-Leistung in der Rentenphase gute bis sehr gute Resultate der bAV im Vergleich zur Schicht 3 in allen untersuchten Fällen die Folge sind. In allen Fällen außer 1a und 2a kommt es dabei zu deutlichen bis sehr deutlichen Verbesserungen und auch die dadurch verschlechterten Fälle 1a und 2a schneiden im Verhältnis zur Schicht 3 besser ab.

Darüber hinaus beseitigt jener Vorschlag die Ungerechtigkeit, die sich dadurch ergibt, dass der Arbeitnehmer in den Fällen 1a und 2a (geringe Entgeltumwandlung) von der Ersparnis an jenen Beiträgen in der Anwartschaftsphase profitiert, , wegen Unterschreitens der Freigrenze des § 226 Abs. 2 SGB V jedoch keine entsprechende Belastung in der Rentenphase tragen muss, und es in den Fällen 2b und 2c sowie

den Fällen 3 genau umgekehrt ist: Es tritt keinerlei Entlastung in der Beitragsphase ein, dafür im Szenario 1 jedoch volle KVdR-Beitragslast in der Rentenphase.

Will man jene Asymmetrie aufgrund § 226 Abs. 2 SGB V jedoch als eine Art „besonderer Förderung“ der geringer Verdienenden beibehalten, käme eine Rückkehr zur Rechtslage vor 2004 mit ungefährer Halbierung der KVdR-Last in Betracht; eine solche Reform dürfet jedoch politisch nur schwer durchsetzbar sein.

Auch eine Reform der Riester-Förderung der bAV durch Abschaffung der KVdR-Belastung in diesem Falle ist denkbar. Für die Einkommensgruppen oberhalb der BBG Kranken und unterhalb der BBG Renten wäre sie jedoch weniger attraktiv als der davor gemachte Vorschlag, weil sie von der Zulage grundsätzlich nicht profitieren könnten, ihnen jedoch die Ersparnis an Renten- und Arbeitslosenversicherung verloren ginge. Darüber hinaus ist eine Zulagenverwaltung – daran krankte Riester bisher – sehr aufwändig.

Besteht für den Arbeitnehmer im Rentenalter keine gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherungspflicht und zahlt er auch keine derartigen Beiträge freiwillig, so verbessern sich sämtliche Ergebnisse mit Ausnahme der Fälle 1a und 2.

Die Simulationen zeigen, wie verheerend die KVdR-Belastung wirkt und wie wichtig die Beseitigung oder drastische Reduzierung dieses Problems ist.

Darüber hinaus offenbart es eine ganz erhebliche Ungerechtigkeit, nämlich diejenige, dass Arbeitnehmer, die aus der gesetzlichen Krankenkasse dauerhaft herauskommen und nicht zu den Fällen 1a und 2a gehören eine deutlich rentablere bAV erhalten als ihre in der gesetzlichen KVdR gebliebenen Kollegen.

Diese Form der Ungleichbehandlung ist nicht zeitgemäß.

Setzt man das Vorhaben, den Arbeitgeber aus der Subsidiärhaftung des § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG zu nehmen, welches i.Z.m. dem § 17b BetrAVG-E de lege ferenda vorgesehen war, um, ohne dabei jedoch – wie in § 17b BetrAVG-E – über gemeinsame Einrichtungen der Sozialpartner zu gehen, würden sich Lebenszyklusfonds als Instrument in Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds exzellent für die bAV eignen, da ihre – gerade in Niedrigzinsphasen – hervorragenden Rendite-Eigenschaften nicht durch eine Mindestleistung in der Beitragszusage verwässert würden.

Jene Renditeeigenschaften stärken nämlich die Wirkungen der Rahmenbedingungen der bAV, was sich in – im Vergleich zu allen anderen bisherigen Szenarien – deutlich höheren Gesamtrenditen der bAV zeigt und den Vorsprung zur Schicht 3 zusätzlich

erweitert, und lassen die Ergebnisse der verschiedenen Fallgruppen stärker zusammenrücken,

Würde der Gesetzgeber sein Vorhaben einer „nicht-versicherungsförmigen Durchführung beim Pensionsfonds in der Rentenphase“ tatsächlich realisieren, könnte dies u.E. den Pensionsfonds als Durchführungsweg deutlich stärken, da nun eine Umwandlung des bis Rentenbeginn erwirtschafteten Deckungskapitals in eine teure Leibrente nicht erforderlich wäre.

Der Pensionsfonds hätte dann ein interessantes Alleinstellungsmerkmal gegenüber Direktversicherungen und Pensionskassen, ohne diese beiden Durchführungswege zu diskriminieren: Wer chancenorientierter und risikofreudiger ist, könnte stärker auf den Pensionsfonds setzen, ansonsten könnte sie bzw. er die Direktversicherung oder die Pensionskasse wählen (beachte aber auch die qualitativen Merkmale gem. Kapitel 2.1).

Außerdem wäre dann eine Mischung von z.B. einer Direktversicherung und einem Pensionsfonds besonders reizvoll, um nicht alles auf eine Karte zu setzen.

Allerdings sind Reformen der gesetzlichen Rahmenbedingungen des Pensionsfonds unerlässlich, will man ihn zu einem ernst zu nehmenden Durchführungsweg der bAV ausbauen::

Aus Arbeitnehmersicht ist es wünschenswert, den Pensionsfonds im Falle einer vorzeitigen Beendigung des bisherigen Arbeitsverhältnisses zu einem neuen Arbeitgeber einfach mitnehmen oder privat fortführen zu können, so wie es die versicherungsvertragliche Lösung in § 2 Abs. 2 und 3 BetrAVG Direktversicherungen und Pensionskassen ermöglicht.

Zur Steigerung der Attraktivität des Pensionsfonds ist es jedoch u.E. unerlässlich, die Belastung des Arbeitgebers mit PSV-Beiträgen zu beseitigen. Kapitel D.II.1.1.2 offenbart, dass dessen Verwaltungskosten dadurch um bis zu 70% höher ausfallen als bei Direktversicherungen und Pensionskassen mit vergleichbaren Volumina. Da der Arbeitgeber an den möglichen Vorteilen des Pensionsfonds nicht partizipiert, jedoch die höheren Lasten trägt, ist er kaum bereit, diesen an Stelle einer Direktversicherung oder einer Pensionskasse im Rahmen von § 3 Nr. 63 EStG zu vereinbaren.

Eine echte Chance hat der Pensionsfonds gegenwärtig nur im Rahmen einer Auslagerung bzw. Übertragung von Direktzusagen oder Unterstützungskassen gem. § 4e Abs. 3 i.V.m. § 3 Nr. 66 EStG, da er dem Arbeitgeber hier, das zeigen die Berechnungen und die Ergebnisse der Kapitel D.II.1.1.1, 1.1.2 und 1.1.4, deutliche Kostenvorteile gegenüber dem bisherigen Durchführungsweg erschließt.

Der Pensionsfonds ist eine Bereicherung der Palette der Durchführungswege der bAV. Seine Verbreitungschancen jedoch fast ausschließlich auf Auslagerungs- bzw. Übertragungsfällen bereits vorhandener bAV aufzubauen ist jedoch in höchstem Maße kontraproduktiv. Dies gilt umso mehr, als die Vorschrift des § 3 Nr. 66 EStG von Verfassungswidrigkeit bedroht ist (vgl. Dommermuth, in Herrmann/Heuer/Raupach, Kommentar zum EStG und KStG, § 4e, Anm. 5).

Dort, wo der Pensionsfonds daher rechtlich einwandfrei ist, nämlich im Bereich des § 3 Nr. 63 EStG, wird er aufgrund der Kostensituation für den Arbeitgeber vehement gebremst und in dem Bereich, wo er bescheidene wirtschaftliche Erfolge feiert, ist die Rechtslage unklar. Die Chancen des Pensionsfonds befinden sich damit gegenwärtig sowohl rechtlich als auch wirtschaftlich völlig zu Unrecht auf sehr dünnem Eis.

Überschreiten die Monatsbeiträge zur bAV 248 € nicht, ist der quantifizierbare Unterschied (zu den nicht quantifizierbaren Unterschieden vgl. Kapitel 2.1) zwischen Direktzusagen und Unterstützungskassenzusagen einerseits und Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds andererseits aus Arbeitnehmersicht minimal: Sie beschränken sich auf den Versorgungs-Freibetrag i.S.v. § 19 Abs. 2 EStG, den erstere (nicht versicherungsförmige Durchführungswege) erhalten, letztere hingegen nicht.

Die Wirkung jenes Freibetrages ist deshalb so klein, da sie sich erstens in den nächsten Jahren bis 2040 nach dem Kohortenprinzip bis auf 0 € verflüchtigt und zweitens nur die versicherungsförmigen Durchführungswege an Stelle des Versorgungs-Freibetrages den Altersentlastungbetrag erhalten, welcher zwar geringer ausfällt als ersterer, jedoch die Ungleichheit deutlich abmildert.

Es lohnt nicht, die im Vergleich zu den bisherigen Ergebnissen modifizierten Resultate bei Direktzusagen und Unterstützungskassen darzustellen, da der Vorteil jener beiden Durchführungswege bei jeder Gruppe maximal 1%-Punkt beträgt.

Geht der Monatsbeitrag allerdings über jene 248 €, insbesondere über 398 € hinaus (denn, wenn keine Lohnsteuerpauschalierung gem. § 40b EStG bei „alten“ Direktversicherungen“ und Pensionskassen“ erfolgt – vgl. Kapitel 1.4.2, sind auch bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen bis zu 398 € steuerfrei), tut sich ein sehr deutlicher Graben zwischen beiden Durchführungsweggruppen auf, da die Entgeltumwandlung zu Gunsten von Direktzusagen und Unterstützungskassen nicht steuerbar und daher, im Gegensatz zur sozialversicherungsrechtlichen Behandlung (vgl. Kapitel 2.2.4.2), nach oben unbegrenzt steuerlich unbelastet ist:

Für Führungskräfte, die einen besonders hohen Bedarf an Entgeltumwandlung in bAV haben, und für Gesellschafter-Geschäftsführer und Vorstände von Kapitalge-

sellschaften machen Direktzusagen und Unterstützungskassen daher – neben der Deckung des Grundbedarfs über die versicherungsförmigen Durchführungswege – großen Sinn.

Für die Masse der Arbeitnehmer hingegen empfehlen sich aus Gründen der Kosten beim Arbeitgeber (vgl. Kapitel 3) jene beiden Durchführungswege aber gerade nicht. Wie die Berechnungen zeigten, ist der dadurch entgehende Versorgungs-Freibetrag nicht von Bedeutung und die unbegrenzte Nichtsteuerbarkeit der Beiträge ist für den normalen Arbeitnehmer uninteressant, da derart hohe Prämien für ihn nicht finanzierbar sind. Diesen mangelnden Vorteilen stehen aber erhebliche Nachteile der Direkt- und Unterstützungskassenzusage auf Arbeitgeber-Seite gegenüber (vgl. Kapitel 1.3.5 und 1.5), sodass jene beiden Durchführungswege für die Masse der Arbeitnehmer grundsätzlich ungeeignet sind.

Rabattierte Tarife verbessern das Ergebnis zu Gunsten der bAV spürbar; trotzdem fallen die Renditen bei Geltung der Steuerklasse III und nachgelagerter Besteuerung nicht wirklich gut aus.

Kombiniert man allerdings die Rabattierung mit der Anlage in Lebenszyklusfonds, sind Renditen die Folge, die deutlich höher ausfallen, als die in Szenario 5 beschriebenen.

Ein Arbeitgeberzuschuss in Höhe der Weitergabe der Ersparnis des Arbeitgebers an Sozialabgaben an den Arbeitnehmer verbessert sämtliche die Ergebnisse erheblich mit Ausnahme der Fälle 3.

Würde der Gesetzgeber den Arbeitgeber zu einem solchen Zuschuss zwingen, wäre die bAV auf fast allen Gebieten mit der privaten Vorsorge konkurrenzfähig, ohne dass dadurch beim Staat Zusatzkosten in Form einer Reduzierung des Steuer- oder Sozialversicherungs-Beitragsaufkommens entstünden.

Zusammen mit einem bAV-Rabatt würden die Vorteile für den Arbeitnehmer weiter deutlich klettern.

Allerdings sind die Ergebnisse der Fälle 2b und 2c trotz Zuschuss relativ schwach und auch ein Rabatt könnte sie nur wenig aufpäppeln.

Daher sollte die Maßnahme des Zuschusses unbedingt durch Maßnahmen bei der Kranen- und Pflegeversicherung (vgl. die entsprechenden Reformvorschläge in Kapitel 2.2.5.1.) flankiert werden, zumal diese den Staat wenig bis nichts kosten, da die Einbußen bei der KVdR durch Steigerungen der Beitragszahlungen an Kranken- und Pflegeversicherung in der Anwartschaftsphase bereits in der Anwartschaftsphase, also heute, gegenfinanziert werden.

3. Fazit zu den Konsequenzen der bAV für den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer

Konsequenzen für den Arbeitgeber:

Auch wenn, wie in vorliegender Studie unterstellt, der Arbeitnehmer seine bAV per Entgeltumwandlung finanziert (vgl. Kapitel A.1.), verursacht diese beim Arbeitgeber dennoch erhebliche Aufwände, wie die Kapitel 1.1 bis 1.3.5 zeigen. Dabei handelt es sich um Verwaltungskosten (vgl. Kapitel 1.1.1), PSV-Beiträge (vgl. Kapitel 1.1.2) und für den Arbeitgeber negative Steuerwirkungen, letztere allerdings ausschließlich im Bereich der Direktzusage (vgl. Kapitel 1.3).

Jene Aufwände nach Abzug der durch sie bewirkten Steuerersparnis (vgl. Kapitel 1.3.1) sind sehr unterschiedlich (vgl. die tabellarisch geordneten Ergebnisse in Kapitel 1.3.5):

- Bei Direktversicherungen und Pensionskassen sind sie mit ca. 1% bis 2% des jeweiligen Beitrags – je nach Eintrittsalter des Arbeitnehmers und der Höhe des Entgeltumwandlungsbetrages – am günstigsten, wobei jener relative Wert mit zunehmendem Beitrag sinkt.
- Pensionsfonds kosten den Arbeitgeber wegen des PSV-Beitrages ein wenig mehr, aber auch diese Belastung geht über annähernd 3% des Beitrages zur bAV nicht hinaus.
- Unterstützungskassenzusagen sind wegen des versicherungsmathematischen Gutachtens, der teuren Rentnerverwaltung in der Leistungsphase und der vollen PSV-Beiträge für den Arbeitgeber drei bis viermal so teuer in der Verwaltung (bis zu gut 8% des Entgeltumwandlungsbetrages) wie die versicherungsförmigen Durchführungswege.
- Mit Versicherungen rückgedeckte Direktzusagen hingegen bringen es wegen der sehr ungünstigen Steuerwirkungen, die sich aus der Kombination der Wirkungen zu geringer steuerbilanzieller Pensionsrückstellungen und ungünstig besteuerter Aktivwerte der Versicherung ergeben, auf ungefähr das Zehnfache der Kosten von Direktversicherungen und Pensionskassen (bis gut 25% des Engeltumwandlungsbetrages).

  Um jenem leitungskongruent mit einer Versicherung rückgedeckten Durchführungsweg eine Zukunft zu ermöglichen, die er wegen seiner Flexibilität bei Rückdeckung und Beitragsgestaltung haben sollte, und weil die Direktzusage in Bezug

auf das Volumen bereits zugesagter Pensionsverpflichtungen der bedeutendste Durchführungsweg ist (vgl. Kapitel B.III.1), sollte eine Reform von lex lata in hohem Maße wünschenswert sein (vgl. ausführlich Kapitel 1.3.4.2.1.6).

Der Wirtschaftsausschuss des Bundesrates hat dazu vor kurzem Vorschläge gegenüber der Bundesregierung gemacht, die sich allerdings nur in der Höhe des in § 6a Abs. 3 EStG kodifizierten Rechnungszinses für die steuerbilanziellen Pensionsrückstellungen erschöpfen. Nach Meinung der Autoren wäre das Problem mit einem Schlag gelöst, wenn man die nach Handelsrecht gebotene Saldierung i.S.v. § 246 Abs. 2 Satz 2 HGB oder/und die Bewertungseinheit gem. § 254 HGB auch im Steuerrecht durch entsprechende Änderung des § 5 Abs. 1a EStG bzw. der Meinung der Finanzverwaltung zu Bewertungseinheiten in der Steuerbilanz (vgl. Kapitel C.VI.2.1 und D.I.1.3.4.1) zuließe. Dadurch könnte in der Steuerbilanz eine höhere Rückstellung insoweit angesetzt werden, wie der Zeitwert des Rückdeckungsinstrumentes reicht; insoweit, wie die Pensionsverpflichtung nicht rückgedeckt ist, bleibt es bei der bisherigen niedrigen Rückstellung gem. § 6a EStG.

Politisch ist dies nach Meinung der Autoren durchsetzbar, da nicht mit nennenswerten Steuerausfällen zu rechnen ist, gleichzeitig aber die Rückdeckungsquoten der Direktzusagen deutlich gesteigert werden könnten, da Direktzusagen nur insoweit, wie sie rückgedeckt sind, in den Genuss des Steuervorteils kommen; dies verringert wirtschaftliche Risiken und Insolvenzgefahren bei den Arbeitgebern. Verdeutlichung: Eine völlig ungedeckte Direktzusage bewirkt in der Anwartschaftsphase ausschließlich Steuerersparnisse, reduziert also das Steueraufkommen. Wird Rückdeckung betrieben, verringern sich insoweit jene Steuerersparnisse wegen der Aktivwertbesteuerung (vgl. Kapitel 1.3.4.2.1). Reformiert man nun die Steuergesetzgebung dahingehend, dass sich der steuerbilanzielle Pensionsrückstellungswert (wirkt steuermindernd) grundsätzlich nach dem Zeitwert des Rückdeckungsinstrumentes (wirkt steuererhöhend) richtet, so ergibt sich die im Vergleich zur ungedeckten Variante insoweit höhere Rückstellung nur, wenn auch tatsächlich entsprechende Rückdeckung betrieben wird; dadurch kann das Steueraufkommen insgesamt – im Vergleich zu einer ungedeckten oder nur teilweise rückgedeckten Direktzusage – sogar ansteigen[154].

Käme es nicht zu einer derartigen Gesetzesreform oder würde sie nicht so weit gehen, wie gefordert, ließen sich mit Aktienfonds (vgl. zu Lebenszyklusfonds Kapitel 1.3.4.2.3) als Rückdeckungsinstrumenten von Direktzusagen durchaus Ge-

[154] Dieser Aussage liegt die Annahme zugrunde, dass die Steuererhöhung, die sich durch Einsatz des Rückdeckungsinstrumentes ergibt, höher ist als im Falle der Investition im Unternehmen des Arbeitgebers.

samtergebnisse erzielen, die mit den übrigen Durchführungswegen vergleichbar sind, wenn im Rahmen der Direktzusage Leistungen zugesagt werden, die den „versicherungsförmigen“ aus Kapitel 1.3.4.2.1 entsprechen. Dann nämlich würde eine Rendite, welche die versicherungsförmige übersteigt, die Kosten einer Direktzusage beim Arbeitgeber senken, da die übersteigende Wertentwicklung dem Arbeitgeber zugutekäme.

Jene Break-Even-Rendite im Vergleich zur rückgedeckten Unterstützungskasse beläuft sich bei Aktienfonds-Rückdeckung auf

- 3,82% bei Eintrittsalter 30,
- 3,82% bei Eintrittsalter 40 und
- 3,92% bei Eintrittsalter 50:.

Bei einer jeweils nur unwesentlich höheren Break-Rendite in Höhe von

- bei Eintrittsalter 30: 4,11%,
- bei Eintrittsalter 40: 4,18% und
- bei Eintrittsalter 50: 4,48%

würden sogar die exzellenten Kostensätze der Direktversicherung und Pensionskasse erreicht werden können. Lebenszyklusfonds lassen Renditen erwarten, die über jene Werte hinausgehen (vgl. Kapitel 1.3.4.2.3).

Allerdings sei darauf hingewiesen, dass eine Fondsrückdeckung mit späterem Fondsanteilsverkauf und anschließendem Transfer in eine Leibrente eine bereits heute erfolgte Festschreibung des später angewandten (harten) Rentenfaktors – im Gegensatz zu einer Rückdeckungsversicherung – nicht ermöglicht. Sollte sich daher der Rentenfaktor während der Anwartschaftszeit verteuern, müsste der Aktienfonds zusätzliche Erträge erwirtschaften, um jene höheren biometrischen Kosten auszugleichen.

Vorzeitige Risiken (Invaliditäts- und Todesfallabsicherung) sollten besser über die private Schiene abgedeckt werden, da sie bei versicherungsförmiger Rückdeckung im Jahr des Versorgungsfalles zu ganz erheblicher Steuerlast beim Arbeitgeber führen können.

Jenen Kosten des Arbeitgebers stehen Erträge aus der Ersparnis von Sozialabgaben des Arbeitgebers gegenüber, wenn der Arbeitnehmer eine Entgeltumwandlung in die bAV an Stelle einer entsprechenden Gehaltszahlung praktiziert und sein Arbeitsentgelt vor Entgeltumwandlung die BBG „Renten“ plus Entgeltumwandlungsbetrag nicht

übersteigt. Die Höhe jener Sozialabgabenersparnis hängt vom Einkommen des betreffenden Arbeitnehmers ab. Im Entgeltbereich 1 (Arbeitsentgelt ≤ BBG „Kranken“, vgl. Kapitel 1.4.1) beträgt sie bei allen Durchführungswegen 10,15% des Entgeltumwandlungsbetrages, wobei die 10,15% um die durch sie verursachte Steuerwirkung (vgl. Kapitel 1.4.1) bereinigt sind; im Entgeltbereich 2 (Arbeitsentgelt ≤ BBG „Renten“, jedoch > BBG „Kranken plus Entgeltumwandlungsbetrag) sind es noch 5,7%.

Wird das Maximalvolumen des § 3 Nr. 63 EStG (2016: 398 € Monatsbeitrag) allerdings vollständig ausgeschöpft, sinken jene Einsparungen auf 7,77% bzw. 4,36% ab, da der über 4% der BBG „Renten“ hinausgehende Beitragsteil in Höhe von 1.800 € p.a. nicht sozialabgabenfrei ist.

Im Entgeltbereich 3 (Arbeitsentgelt > BBG „Renten“ plus Entgeltumwandlungsbetrag) tritt keine Sozialabgabenersparnis ein.

Bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen übersteigt die Ersparnis an Sozialversicherungsbeiträgen des Arbeitgebers die bei ihm entstehenden gesamten Kosten der bAV erheblich, sodass die Entgeltumwandlung einen bedeutenden Überschuss entstehen lässt, der als Arbeitgeberzuschuss zur bAV gewährt werden kann; dies gilt auch teilweise für die rückgedeckte Unterstützungskasse.

Im Falle eines monatlichen Entgeltumwandlungsbetrages von 100 € für einen 30jährigen Arbeitnehmer lassen sich Arbeitgeberzuschüsse

- bei Direktzusagen nicht,
- bei Unterstützungskassen nur im Entgeltbereich 1 und dann auch nur in geringer Höhe von ca. 5% des Entgeltumwandlungsbetrages (errechnet sich aus den 2,75% der Tabelle 67, welche nach Abzug der Steuerwirkung 52,5%[155] entsprechen, und ist auf den Betragt vor Steuerwirkung hochzurechnen) und
- bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen in Höhe von bis zu 15% (7,96% hochgerechnet auf den Wert vor Steuern) im Entgeltbereich 1 und fast 7% im Entgeltbereich 2

aus den Sozialabgabenersparnissen finanzieren.

Ein höheres Entgeltumwandlungsvolumen als jene 100 € monatlich verbessert sämtliche Ergebnisse bei allen Durchführungswegen; dies gilt auch für ein höheres Eintrittsalter als jene 30, allerdings nur bei Pensionsfonds, Unterstützungskassen und Direktzusagen, wobei letztere im Falle der Rückdeckung durch Versicherung selbst

[155] 100% minus 47,5% Steuer ergibt 52,5%.

bei dem maximal sozialabgabenfreien Entgeltumwandlungsbetrag von 248 € monatlich und einem Eintrittsalter von 50 keinen Überschuss jener Ersparnis über die Kosten der bAV entstehen lassen.

Dies ändert sich im Falle einer Rückdeckung der Direktzusage durch Aktienfonds. Bei Erreichen der o.g. Break-Even-Renditen sind Arbeitgeberzuschüsse aus den Erträgen des Fonds in derselben Höhe finanzierbar, wie sie bei Direktversicherungen und Pensionskassen aus der Sozialgabenersparnis-Überdeckung resultieren.

Konsequenzen für den Arbeitnehmer:

Qualitative Konsequenzen:

Auf Basis der qualitativen Faktoren rangiert die Direktversicherung aus Arbeitnehmer-Sicht knapp vor der Pensionskasse und dem Pensionsfonds auf Platz 1, da sie von allen Durchführungswegen die wenigsten qualitativen Probleme aufweist. Solange die Belastung mit KVdR-Beiträgen auf Leistungen aus Pensionskassen, welche – die Leistungen – auf die Zeiten privater Vertragsführung entfallen, noch nicht durch das beim BVerfG anhängige Verfahren geklärt ist (vgl. obige Ausführungen), kann die Pensionskasse bei jener Art der Analyse nur knapp dahinter den zweiten Platz belegen, wobei diese Problematik ohne private Fortführung der Pensionskassenzusage nicht entstehen kann. Der Pensionsfonds ermöglicht die private Fortführung nicht und kann daher jene KVdR-Mehrbelastung nicht bewirken. Jener Mangel an Gestaltungsmöglichkeit ist jedoch ein kleines Minus gegenüber der Direktversicherung, weshalb der Pensionsfonds zusammen mit der Pensionskasse knapp hinter der Direktversicherung Platz 2 belegt.

Gleichzeitig sind jene drei Durchführungswege, Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds aus Arbeitgebersicht am kostengünstigsten (vgl. Kapitel 1.5).

Für besser Verdienende, denen die versicherungsförmigen Durchführungswege ein zu geringes Volumen bieten, erscheint die Direktzusage aus Arbeitnehmer-Sicht auf Basis der Tabelle 68 der beste Durchführungsweg für eine Aufstockung der durch die Direktversicherung gelegten Basis zu sein.

Allerdings schneidet die Direktzusage in der Arbeitgeber-Sicht am schlechtesten ab, wenn sie mit einer Versicherung rückgedeckt wird (vgl. Kapitel 1.5); das Problem lässt sich durch Fondseinsatz lösen, wenn dieser Überrenditen erwirtschaftet, die teilweise dem Arbeitgeber zugutekommen (vgl. Kapitel 1.3.4.2.2.2.2 und 1.5).

Quantitative Konsequenzen:

Ohne rabattierten Tarif, Arbeitgeberzuschuss und private Kranken- und Pflegeversicherung lohnt sich bAV im Vergleich zur Schicht 3 bei Einkommen oberhalb der BBG Renten für einen 40jährigen Arbeitnehmer grundsätzlich nicht, wenn dieser nach Rentenbeginn mit 67 bis zur Vollendung des 85. Jahres lebt. Auch die Renditen sind hier inakzeptabel

Bei Einkommensklassen unterhalb jener Grenze schneidet die bAV lediglich bei geringen Volumina gut ab, die infolge der Unterschreitung der Freigrenze des § 226 Abs. 2 SGB V keine Belastung mit KVdR-Beiträgen entstehen lassen, und bei Geltung der Steuerklasse I/IV.

In allen anderen Fällen enttäuscht die bAV im Vergleich zur Schicht 3, da sie in der Leistungsphase mit viel zu vielen und insgesamt zu hohen Belastungen verbunden ist.

Besonders die KVdR-Belastung spielt hierbei eine Rolle; sie ist darüber hinaus ein echtes Damokles-Schwert. Würden die gegenwärtigen Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge ab 2017 lediglich um 1% (nicht Prozentpunkt!) pro Jahr bei Deckelung auf max. 25% steigen, wäre die bAV in allen Fällen außer 1a und 2a rechnerisch schlechter als die wesentlich flexiblere und staatlich nicht geförderte Schicht 3. Jenes Damokles-Schwer wird durch die Handhabung des Spitzenverbandes Bund der Krankenkassen und der aktuellen Rechtsprechung noch geschärft: in seinen „Beitragsverfahrensgrundsätzen Selbstzahler“ ist jener Spitzenverband der Auffassung, dass die Verbeitragung einer Kapitalabfindung aus bAV bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenkasse Versicherten ebenso beitragspflichtig sei wie die mit jener Kapitalabfindung (Einmalbeitrag) finanzierten privaten Sofortrente. Das LSG Mainz hat jene Praktiken mit seinem Urt. v. 3.12.2015 (L5 KR 84/15) bestätigt.

Interessant ist, dass bei kompletter Abschaffung der Ersparnis an Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen durch bAV in der Anwartschaftsphase (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteil) und Nichterhebung der KVdR-Beiträge auf die bAV-Leistung in der Rentenphase gute bis sehr gute Resultate der bAV im Vergleich zur Schicht 3 in allen untersuchten Fällen die Folge sind. In allen Fällen außer 1a und 2a kommt es dabei zu deutlichen bis sehr deutlichen Verbesserungen und auch die dadurch verschlechterten Fälle 1a und 2a schneiden im Verhältnis zur Schicht 3 besser ab.

Darüber hinaus beseitigt jener Vorschlag die Ungerechtigkeit, die sich dadurch ergibt, dass der Arbeitnehmer in den Fällen 1a und 2a (geringe Entgeltumwandlung) von der Ersparnis an jenen Beiträgen in der Anwartschaftsphase profitiert, , wegen Unterschreitens der Freigrenze des § 226 Abs. 2 SGB V jedoch keine entsprechende

Belastung in der Rentenphase tragen muss, und es in den Fällen 2b und 2c sowie den Fällen 3 genau umgekehrt ist: Es tritt keinerlei Entlastung in der Beitragsphase ein, dafür im Szenario 1 jedoch volle KVdR-Beitragslast in der Rentenphase.

Will man jene Asymmetrie aufgrund § 226 Abs. 2 SGB V jedoch als eine Art „besonderer Förderung“ der geringer Verdienenden beibehalten, käme eine Rückkehr zur Rechtslage vor 2004 mit ungefährer Halbierung der KVdR-Last in Betracht; eine solche Reform dürfet jedoch politisch nur schwer durchsetzbar sein.

Auch eine Reform der Riester-Förderung der bAV durch Abschaffung der KVdR-Belastung in diesem Falle ist denkbar. Für die Einkommensgruppen oberhalb der BBBG Kranken und Unterhalb der BBG Renten wäre sie jedoch weniger attraktiv als der davor gemachte Vorschlag, weil sie von der Zulage grundsätzlich nicht profitieren könnten, ihnen jedoch die Ersparnis an Renten- und Arbeitslosenversicherung verloren ginge. Darüber hinaus ist eine Zulagenverwaltung – daran krankte Riester bisher – sehr aufwändig.

Besteht für den Arbeitnehmer im Rentenalter keine gesetzliche Kranke- und Pflegeversicherungspflicht und zahlt er auch keine derartigen Beiträge freiwillig, so verbessern sich sämtliche Ergebnisse mit Ausnahme der Fälle 1a und 2.

Die Simulationen zeigen, wie verheerend die KVdR-Belastung wirkt und wie wichtig die Beseitigung oder drastische Reduzierung dieses Problems ist.

Darüber hinaus offenbart es eine ganz erhebliche Ungerechtigkeit, nämlich diejenige, dass Arbeitnehmer, die aus der gesetzlichen Krankenkasse dauerhaft herauskommen und nicht zu den Fällen 1a und 2a gehören eine deutlich rentablere bAV erhalten als ihre in der gesetzlichen KVdR gebliebenen Kollegen.

Diese Form der Ungleichbehandlung ist nicht zeitgemäß.

Setzt man das Vorhaben, den Arbeitgeber aus der Subsidiärhaftung des § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG zu nehmen, welches i.Z.m. dem § 17b BetrAVG-E de lege ferenda vorgesehen war, um, ohne dabei jedoch – wie in § 17b BetrAVG-E – über gemeinsame Einrichtungen der Sozialpartner zu gehen, würden sich Lebenszyklusfonds als Instrument in Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds exzellent für die bAV eignen, da ihre – gerade in Niedrigzinsphasen – hervorragenden Rendite-Eigenschaften nicht durch eine Mindestleistung in der Beitragszusage verwässert würden.

Jene Renditeeigenschaften stärken nämlich die Wirkungen der Rahmenbedingungen der bAV, was sich in – im Vergleich zu allen anderen bisherigen Szenarien – deutlich höheren Gesamtrenditen der bAV zeigt und den Vorsprung zur Schicht 3 zusätzlich

erweitert, und lassen die Ergebnisse der verschiedenen Fallgruppen stärker zusammenrücken,

Würde der Gesetzgeber sein Vorhaben einer „nicht-versicherungsförmigen Durchführung beim Pensionsfonds in der Rentenphase“ tatsächlich realisieren, könnte dies u.E. Den Pensionsfonds als Durchführungsweg deutlich stärken, da nun eine Umwandlung des bis Rentenbeginns erwirtschafteten Deckungskapitals in eine teure Leibrente nicht erforderlich wäre.

Der Pensionsfonds hätte dann ein interessantes Alleinstellungsmerkmal gegenüber Direktversicherungen und Pensionskassen, ohne diese beiden Durchführungswege zu diskriminieren: Wer chancenorientierter und risikofreudiger ist, könnte stärker auf den Pensionsfonds setzen, ansonsten könnte sie bzw. er die Direktversicherung oder die Pensionskasse wählen (beachte aber auch die qualitativen Merkmale gem. Kapitel 2.1).

Außerdem wäre dann eine Mischung von z.B. einer Direktversicherung und einem Pensionsfonds besonders reizvoll, um nicht alles auf eine Karte zu setzen.

Allerdings sind Reformen der gesetzlichen Rahmenbedingungen des Pensionsfonds unerlässlich, will man ihn zu einem ernst zu nehmenden Durchführungsweg der bAV ausbauen::

Aus Arbeitnehmersicht ist es wünschenswert, den Pensionsfonds im Falle einer vorzeitigen Beendigung des bisherigen Arbeitsverhältnisses zu einem neuen Arbeitgeber einfach mitnehmen oder privat fortführen zu können, so wie es die versicherungsvertragliche Lösung in § 2 Abs. 2 und 3 BetrAVG Direktversicherungen und Pensionskassen ermöglicht.

Zur Steigerung der Attraktivität des Pensionsfonds ist es jedoch u.E. unerlässlich, die Belastung des Arbeitgebers mit PSV-Beiträgen zu beseitigen. Kapitel D.II.1.1.2 offenbart, dass dessen Verwaltungskosten dadurch um bis zu 70% höher ausfallen als bei Direktversicherungen und Pensionskassen mit vergleichbaren Volumina. Da der Arbeitgeber an den möglichen Vorteilen des Pensionsfonds nicht partizipiert, jedoch die höheren Lasten trägt, ist er kaum bereit, diesen an Stelle einer Direktversicherung oder einer Pensionskasse im Rahmen von § 3 Nr. 63 EStG zu vereinbaren.

Eine echte Chance hat der Pensionsfonds gegenwärtig nur im Rahmen einer Auslagerung bzw. Übertragung von Direktzusagen oder Unterstützungskassen gem. § 4e Abs. 3 i.V.m. § 3 Nr. 66 EStG, da er dem Arbeitgeber hier, das zeigen die Berechnungen und die Ergebnisse der Kapitel D.II.1.1.1, 1.1.2 und 1.1.4, deutliche Kostenvorteile gegenüber dem bisherigen Durchführungsweg erschließt.

Der Pensionsfonds ist eine Bereicherung der Palette der Durchführungswege der bAV. Seine Verbreitungschancen jedoch fast ausschließlich auf Auslagerungs- bzw. Übertragungsfällen bereits vorhandener bAV aufzubauen ist jedoch in höchstem Maße kontraproduktiv. Dies gilt umso mehr, als die Vorschrift des § 3 Nr. 66 EStG von Verfassungswidrigkeit bedroht ist (vgl. Dommermuth, in Herrmann/Heuer/Raupach, Kommentar zum EStG und KStG, § 4e, Anm. 5).

Dort, wo der Pensionsfonds daher rechtlich einwandfrei ist, nämlich im Bereich des § 3 Nr. 63 EStG, wird er aufgrund der Kostensituation für den Arbeitgeber vehement gebremst und in dem Bereich, wo er bescheidene wirtschaftliche Erfolge feiert, ist die Rechtslage unklar. Die Chancen des Pensionsfonds befinden sich damit gegenwärtig sowohl rechtlich als auch wirtschaftlich völlig zu Unrecht auf sehr dünnem Eis.

Überschreiten die Monatsbeiträge zur bAV 248 € nicht, ist der quantifizierbare Unterschied (zu den nicht quantifizierbaren Unterschieden vgl. Kapitel 2.1) zwischen Direktzusagen und Unterstützungskassenzusagen einerseits und Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds andererseits aus Arbeitnehmersicht minimal: Sie beschränken sich auf den Versorgungs-Freibetrag i.S.v. § 19 Abs. 2 EStG, den erstere (nicht versicherungsförmige Durchführungswege) erhalten, letztere hingegen nicht.

Die Wirkung jenes Freibetrages ist deshalb so klein, da sie sich erstens in den nächsten Jahren bis 2040 nach dem Kohortenprinzip bis auf 0 € verflüchtigt und zweitens nur die versicherungsförmigen Durchführungswege an Stelle des Versorgungs-Freibetrages den Altersentlastungbetrag erhalten, welcher zwar geringer ausfällt als ersterer, jedoch die Ungleichheit deutlich abmildert.

Es lohnt nicht, die im Vergleich zu den bisherigen Ergebnissen modifizierten Resultate bei Direktzusagen und Unterstützungskassen darzustellen, da der Vorteil jener beiden Durchführungswege bei jeder Gruppe maximal 1%-Punkt beträgt.

Geht der Monatsbeitrag allerdings über jene 248 €, insbesondere über 398 € hinaus (denn, wenn keine Lohnsteuerpauschalierung gem. § 40b EStG bei „alten“ Direktversicherungen“ und Pensionskassen“ erfolgt – vgl. Kapitel 1.4.2), sind auch bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen bis zu 398 € steuerfrei), tut sich ein sehr deutlicher Graben zwischen beiden Durchführungsweggruppen auf, da die Entgeltumwandlung zu Gunsten von Direktzusagen und Unterstützungskassen nicht steuerbar und daher, im Gegensatz zur sozialversicherungsrechtlichen Behandlung (vgl. Kapitel 2.2.4.2), nach oben unbegrenzt steuerlich unbelastet ist:

Für Führungskräfte, die einen besonders hohen Bedarf an Entgeltumwandlung in bAV haben, machen Direktzusagen und Unterstützungskassen daher – neben der

Deckung des Grundbedarfs über die versicherungsförmigen Durchführungswege großen Sinn.

Für die Masse der Arbeitnehmer hingegen empfehlen sich aus Gründen der Kosten beim Arbeitgeber (vgl. Kapitel 1.5) jene beiden Durchführungswege aber gerade nicht. Wie die Berechnungen zeigten, ist der dadurch entgehende Versorgungs-Freibetrag nicht von Bedeutung und die unbegrenzte Nichtsteuerbarkeit der Beiträge ist für den normalen Arbeitnehmer uninteressant, da derart hohe Prämien für ihn nicht finanzierbar sind.

Rabattierte Tarife verbessern das Ergebnis zu Gunsten der bAV spürbar; trotzdem fallen die Renditen bei Geltung der Steuerklasse III und nachgelagerter Besteuerung nicht wirklich gut aus.

Kombiniert man allerdings die Rabattierung mit der Anlage in Lebenszyklusfonds, sind Renditen die Folge, die deutlich höher ausfallen, als die in Szenario 5 beschriebenen.

Ein Arbeitgeberzuschuss in Höhe der Weitergabe der Ersparnis des Arbeitgebers an Sozialabgaben an den Arbeitnehmer verbessert sämtliche die Ergebnisse erheblich mit Ausnahme der Fälle 3.

Würde der Gesetzgeber den Arbeitgeber zu einem solchen Zuschuss zwingen, wäre die bAV auf fast allen Gebieten mit der privaten Vorsorge konkurrenzfähig, ohne dass dadurch beim Staat Zusatzkosten in Form einer Reduzierung des Steuer- oder Sozialversicherungs-Beitragsaufkommens entstünden.

Zusammen mit einem bAV-Rabatt würden die Vorteile für den Arbeitnehmer weiter deutlich klettern.

Allerdings sind die Ergebnisse der Fälle 2b und 2c trotz Zuschuss relativ schwach und auch ein Rabatt könnte sie nur wenig aufpäppeln.

Daher sollte die Maßnahme des Zuschusses unbedingt durch Maßnahmen bei der Kranken- und Pflegeversicherung (vgl. die entsprechenden Reformvorschläge in Kapitel 2.2.5.1.) flankiert werden, zumal diese den Staat wenig bis nichts kosten, da die Einbußen bei der KVdR durch Steigerungen der Beitragszahlungen an Kranken- und Pflegeversicherung in der Anwartschaftsphase bereits in der Anwartschaftsphase, also heute, gegenfinanziert werden.

E. Bisherige Erkenntnisse der vorliegenden Studie

I. Perspektiven für die bAV ohne Gesetzesreformen

Die bisherigen Ausführungen der vorliegenden Studie haben folgende Ergebnisse erarbeitet:

- Die Versorgungslücke, die Arbeitnehmer im künftigen Rentenalter erwartet, ist grundsätzlich enorm hoch. Um sie zu schließen, müsste ein heute 40jähriger Durchschnittsverdiener bis zum Rentenbeginn mit 67 bei dem aktuellen Zinsniveau jeden Monat rd. 20% seines Bruttoeinkommens in seine Altersvorsorge investieren (vgl. Kapitel C.VI.1.2); das entspricht rd. ein Drittel seines verfügbaren monatlichen Einkommens. Bei besser Verdienenden ist jener Prozentsatz sogar noch höher.

  Da diese Aufwendungen zu den Kosten für Wohnraum, den Fixkosten für Mobilität und den übrigen Lebenshaltungskosten hinzutreten, kann der Arbeitnehmer sie alleine kaum verkraften. Er braucht zu ihrer Finanzierung grundsätzlich die Unterstützung des Staates und ggf. seines Arbeitgebers.

- Zwar existiert die staatlich geförderte Altersvorsorge (vgl. zum Begriff Kapitel A. IV.1) gleich in dreifacher Form (Altersvorsorgeverträge[156], Basisrente[157] und bAV), sodass die im vorangegangenen Punkt geforderte Unterstützung des Staates auf den ersten Blick auch volumenmäßig kein Problem sein sollte.

  Bei genauerem Hinsehen stellt man jedoch fest, dass die Volumina jener Förderung nicht ausreichen, derart hohe Beiträge, wie sie für die meisten Arbeitnehmer zur Schließung der Versorgungslücke erforderlich sind, zu gewährleisten.

  Der förderfähige Höchstbeitrag beläuft sich bei der Riesterversorgung auf 175 € monatlich (§10a Abs. 1 Satz 1 EStG). Die Masse der Arbeitnehmer liegt allerdings unterhalb jenes Einkommensbereiches, in dem die Günstigerprüfung des § 10a Abs. 2 EStG den Sonderausgabenabzug und damit die Steuerersparnis bewirkt. Bei ihnen bleibt es daher ausschließlich bei der Zulagenförderung i.S.v. § 79 ff. EStG, die bei einem Gehalt in Höhe des Durchschnittsentgelts im Jahr 2016 einen Monatsbeitrag von lediglich 120,89 €[158] (Mindestbeitrag) erfordert, um die volle Zulage zu erhalten; da auch ein höherer Beitrag bei jener Gehaltsgruppe

[156] Riester-Versorgung genannt.

[157] Rürup-Rente genannt.

[158] 2016 beträgt das Jahres-Durchschnittsentgelt 36.267 €. 4% davon ergeben den Mindestbeitrag gem. § 86 Abs. 1 Satz 2 EStG, das sind auf den Monat umgerechnet 120,89 €.

keine höhere Förderung bewirkt, wird der tatsächlich gezahlte Riester-Beitrag bei den rein zulagegeförderten Personen regelmäßig auf den relativ geringen Mindestbeitrag beschränkt (vgl. das Beispiel in Kapitel A.III.4). Dieser liegt meist deutlich unter dem förderfähigen Höchstbeitrag von 175 €.

Außerdem nutzen deutlich weniger als 50% der Förderberechtigten die Riesterversorgung (vgl. Kapitel A.IV.2) und in den letzten drei Jahren sind nur ganz wenige zusätzliche Verträge abgeschlossen worden (vgl. Kapitel A.III.4).

Die Riester-Versorgung trägt daher, volkswirtschaftlich betrachtet, nur sehr wenig (max. ein Zehntel[159]) zur Schließung der Versorgungslücke bei.

- Noch deutlich geringer, nämlich fast Null, ist der Anteil der Arbeitnehmer an der staatlich geförderten Basis- bzw. Rürup-Rente, deren Verbreitung mit insgesamt lediglich aktuell rd. 2 Mio. Verträgen und mittlerweile nur noch geringen jährlichen Steigerungsraten (vgl. Kapitel A.III.4) ihrerseits schon nicht besonders hoch ausfällt. Allerdings ist diese Versorgungsform auch nicht vorrangig für Arbeitnehmer, sondern insbesondere für Selbständige konzipiert.
- Daher ist es verständlich und erfreulich, dass das erklärte Ziel der Bundesregierung darin besteht, besonders die betriebliche Vorsorge zu stärken (vgl. Kapitel A.IV.5), denn schließlich ist ihr Durchdringungsgrad, ähnlich wie bei der Riester-Versorgung, bisher weit hinter den Erwartungen zurückgeblieben. In der Privatwirtschaft sind es gerade einmal ca. 50% der Arbeitnehmer, die eine bAV ihr Eigen nennen (vgl. Kapitel B.III.1), bei den KMU sogar nur gut ein Drittel (vgl. Kapitel B.III.0). Seit 2009 stagniert der Verbreitungsgrad der bAV (vgl. BMAS/TNS Infratest, Trägerbefragung zur betrieblichen Altersversorgung, 2013). Somit kann die bAV in ihrer gegenwärtig geltenden Form das Ziel, einen Beitrag für die Vorsorge in Höhe von ca. 20% des Bruttoeinkommens mit staatlicher Förderung aufzubringen, auch zusammen mit der Riester-Versorgung nicht erreichen.

  Dies gilt umso mehr, als die sozialabgaben- und steuerfreie Beitrags-Höchstgrenze bei Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds (versicherungsförmige Durchführungswege) gegenwärtig insgesamt maximal 4% der BBG Renten beträgt. Zusammen mit der Riester-Versorgung erhält ein

[159] Jene max. 10% sind überschlägig wie folgt berechnet: Da die Masse der Riester-Sparer ihren jeweiligen laufenden Beitrag grundsätzlich auf 4% ihres Arbeitsentgeltes beschränkt und gleichzeitig weniger als jeder Zweite Förderberechtigte einen Riester-Vertrag abgeschlossen hat, entspricht jenes Volumen in Bezug auf alle Förderberechtigten nur rd. 2% des gesamten Arbeitsentgeltes aller Förderfähigen, was – im Verhältnis zum für die Lückenschließung erforderlichen Gesamtbeitrag (20%) – ein Zehntel beträgt.

Durchschnittsverdiener daher staatliche Förderung auf ein max. Beitragsvolumen in Höhe von 12% des Bruttoeinkommens[160].

- Nur Geringverdiener kommen theoretisch an die erforderlichen 20% heran, schließen jedoch i.d.R. weder eine Riester-Versorgung ab, noch praktizieren sie eine Entgeltumwandlung zu Gunsten der bAV, weil sie – oft zu Recht – Angst haben, dass ihre über die Riester-Versorgung oder/und die bAV mühevoll angesparte spätere Rente im „schwarzen Loch“ der Grundsicherung landet (vgl. Kapitel C.III.7).
- Zwar gäbe es über die bAV im gegenwärtig geltenden System Möglichkeiten, jene 20% mit dem geförderten Beitragsvolumen zu erreichen, ja sie sogar zu übertreffen, indem man zusätzlich zu oder an Stelle von versicherungsförmigen Durchführungswegen Direktzusagen oder Unterstützungskassen nutzt. Würde der Durchschnittsverdiener sein Arbeitsentgelt nämlich zusätzlich zu der genannten Riester-Versorgung und der Direktversicherung (oder/und Pensionskasse bzw. Pensionsfonds) noch in eine Direkt- oder/und eine Unterstützungskassenzusage umwandeln, kämen zu o.g. max. geförderten Beitragsvolumen noch einmal 4% der BBG Renten West auf Basis § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV hinzu, was bei dem Durchschnittsverdiener insgesamt 20,4% seines Bruttoeinkommens ergäbe.

  Die beiden letzteren Durchführungswege sind jedoch für den Arbeitgeber wesentlich kostspieliger – das gilt besonders für die Direktzusage – als die versicherungsförmigen (vgl. Kapitel D.II.1.5). Darüber hinaus sind sie bei einem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles, auch aus Arbeitnehmersicht, sehr schwerfällig zu handhaben (vgl. Kapitel D.II.2.1). Daher haben Direkt- und Unterstützungskassenzusagen gegenwärtig für die Masse der Arbeitnehmer in Bezug auf Neuabschlüsse nur sehr geringe Bedeutung und sind somit wenig geeignet, die Lücke zu jenen 20% aufzufüllen.

  So bleibt der Wunsch, einen für die Schließung der Versorgungslücke erforderlichen sehr hohen Beitrag in Höhe von ca. 20% des jeweiligen Bruttoeinkommens im Rahmen staatlich geförderter Vorsorgeformen aufbringen zu können, für die Masse der Arbeitnehmer Illusion.

---

[160] Würde der Arbeitnehmer zu den 4% des Arbeitsentgeltes, die bei der Riester-Versorgung förderfähig sind, noch den vollen, gem. § 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV bzw. § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV sozialabgabenfreien Beitrag in Höhe von 4% der BBG Renten West in eine bAV einzahlen, so käme er bei Bezug des Durchschnittsentgeltes 2016 auf insgesamt geförderte Beiträge in Höhe von 12,2% seines Arbeitsentgeltes. Bei zunehmendem Einkommen nimmt jener Prozentsatz ab.

Eine deutliche Aufstockung der Beitragshöchstgrenzen gem. § 3 Nr. 63 EStG und § § 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV ist daher notwendig, denn nur so ist es für die Arbeitnehmer möglich, jene 20% zu erreichen ohne dem Arbeitgeber gleichzeitig unnötige Kosten für teure Durchführungswege aufzubürden. Wie die Berechnungen in Kapitel D.II.2.2.5.6 zeigen, ist der nur bei Direkt- und Unterstützungskassenzusagen erhältliche Versorgungs-Freibetrag nicht von Bedeutung.

- Allerdings lässt sich das Problem der hohen Kosten von Direktzusagen auf Arbeitgeberseite durch Einsatz von Investmentfonds mit Aktienanteil und Lebenszyklusfonds teilweise lösen, wenn jener Fonds Überrenditen erwirtschaftet, die teilweise dem Arbeitgeber zugutekommen (vgl. Kapitel D.II.1.3.4.2.2.2 und D.II.1.5).

  Würde der Gesetzgeber das Saldierungsgebot des § 246 Abs. 2 Satz 2 HGB oder die Finanzverwaltung die Bewertungseinheiten des § 254 HGB auch auf das Steuerrecht ausdehnen (vgl. Kapitel D.II.3) und setzte der Arbeitgeber zur Rückdeckung Aktien- bzw. Lebenszyklusfonds ein, lägen die Kosten der Direktzusagen deutlich unter denen der Unterstützungskassenzusagen. Jener Durchführungsweg wäre dann aus Arbeitnehmer- und Arbeitgebersicht sehr attraktiv, weil er gleichzeitig sehr flexibel ist (z.B. Baustein-System, Verwendung von Tantiemen für die bAV, große Bandbreite von Rückdeckungsinstrumenten, Möglichkeiten der Vererbung etc.).

- Darüber hinaus ist die bAV aus Sicht der Arbeitnehmer teilweise wenig attraktiv, wie die umfangreiche Szenarien-Analyse in Kapitel D.II.2.2 zeigt:

  Ohne rabattierten Tarif, Arbeitgeberzuschuss und private Kranken- und Pflegeversicherung lohnt sich bAV im Vergleich zur Schicht 3 bei Einkommen oberhalb der BBG Renten für einen 40jährigen Arbeitnehmer grundsätzlich nicht, wenn dieser nach Rentenbeginn mit 67 bis zur Vollendung des 85. Jahres lebt. Auch die Renditen sind hier inakzeptabel.

  Bei Einkommensklassen unterhalb jener Grenze schneidet die bAV lediglich bei geringen Volumina gut ab, die infolge der Unterschreitung der Freigrenze des § 226 Abs. 2 SGB V keine Belastung mit KVdR-Beiträgen entstehen lassen, und bei Geltung der Steuerklasse I/IV.

  In allen anderen Fällen enttäuscht die bAV im Vergleich zur Schicht 3, da sie in der Leistungsphase mit viel zu vielen und insgesamt zu hohen Belastungen verbunden ist.

- Besonders die KVdR-Belastung spielt hierbei eine Rolle; sie ist darüber hinaus ein echtes Damokles-Schwert. Würden die gegenwärtigen Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge ab 2017 lediglich um 1% (nicht Prozentpunkt!) pro Jahr bei Deckelung auf max. 25% steigen, wäre die bAV in allen Fällen außer den in den Kapiteln D.II.2.2.5.1 bis 2.2.5.8 enthaltenen Fällen 1a und 2a rechnerisch schlechter als die wesentlich flexiblere und staatlich nicht geförderte Schicht 3.

  Bei kompletter Abschaffung der Ersparnis an Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen durch bAV in der Anwartschaftsphase (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteil) und Nichterhebung der KVdR-Beiträge auf die bAV-Leistung in der Rentenphase sind gute bis sehr gute Resultate der bAV im Vergleich zur Schicht 3 in allen untersuchten Fällen die Folge (vgl. ausführlich Kapitel D.II.3).

  Besteht für den Arbeitnehmer im Rentenalter keine gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherungspflicht und zahlt er auch keine derartigen Beiträge freiwillig, so verbessern sich sämtliche Ergebnisse mit Ausnahme der in den Kapiteln D.II.2.2.5.1 bis 2.2.5.8 enthaltenen Fälle 1a und 2.

  Die Simulationen zeigen, wie verheerend die KVdR-Belastung wirkt und wie wichtig die Beseitigung oder drastische Reduzierung dieses Problems ist. Darüber hinaus offenbart es eine ganz erhebliche Ungerechtigkeit, nämlich diejenige, dass Arbeitnehmer, die aus der gesetzlichen Krankenkasse dauerhaft herauskommen und nicht zu den Fällen 1a und 2a gehören eine deutlich rentablere bAV erhalten als ihre in der gesetzlichen KVdR gebliebenen Kollegen. Diese Form der Ungleichbehandlung ist nicht zeitgemäß.

- Als weiteres bedeutendes Attraktivitätshemmnis der bAV kristallisiert sich ihre Versicherungslastigkeit heraus. Mit Ausnahme der Direktzusage, die jedoch wegen ihrer hohen Kosten auf Arbeitgeber-Seite für die Masse der Arbeitnehmer nur schwer einsetzbar ist, sind alle anderen Durchführungswege primär versicherungsförmig orientiert, weil sie entweder de iure keine chancenorientierte Anlage ermöglichen (gilt für die rückgedeckte Unterstützungskasse) oder de facto, wegen der Subsidiärhaftung des Arbeitgebers, versicherungsförmig ausgestaltet sind. Dies ist in Zeiten extrem niedriger Zinsen nicht akzeptabel.

  Zwar sind versicherungsförmige Durchführungswege für jene Arbeitnehmer unverzichtbarer Bestandteil einer bAV-Palette, die sich aufgrund ihrer Risikoaversion bei chancenorientierter Kapitalanlage unwohl fühlen oder ein rentennahes Alter aufweisen. Jedoch wird die Attraktivität der bAV für jüngere oder/und risikofreudigere Arbeitnehmer gerade dadurch gesteigert, dass für jene Personen ein kapitalmarktorientiertes Anlagemanagement ermöglicht wird. Da Lebenszyklus-

fonds das jeweilige Alter des zu versorgenden Arbeitnehmers in ihren Anlageentscheidungen berücksichtigen, sollten sie mehr Einsatzmöglichkeiten in der bAV erhalten.

In diesem Zusammenhang erscheint die Subsidiärhaftung des Arbeitgebers störend und überdenkenswert. Realisiert der Gesetzgeber daher das Vorhaben, den Arbeitgeber aus der Subsidiärhaftung des § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG zu nehmen, welches i.Z.m. dem § 17b BetrAVG-E de lege ferenda vorgesehen war und offenbar noch ist, ohne dabei jedoch – wie in § 17b BetrAVG-E – über gemeinsame Einrichtungen der Sozialpartner zu gehen, würden sich Lebenszyklusfonds als Instrument in Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds, zumindest aber in letzteren u.E. gut für die bAV eignen, da ihre – gerade in Niedrigzinsphasen – wichtigen Rendite-Eigenschaften nicht durch eine Mindestleistung in der Beitragszusage verwässert würden.

Die Berechnungsergebnisse in Kapitel D.II.2.2.5.5 zeigen, dass jene Renditepotenziale die Wirkungen der Rahmenbedingungen der bAV positiv beeinflussen, was sich im Vergleich zu den anderen Szenarien in den Kapitel D.II.2.2.5.5 bis 2.2.5.4 in deutlich höheren potenziellen Gesamtrenditen der bAV zeigt und den Vorsprung zur Schicht 3 zusätzlich erweitert. Darüber hinaus lassen jene höheren potenziellen Renditen die Ergebnisse der verschiedenen Fallgruppen, welche den Szenarien 1 bis 5 in den o.g. Kapiteln zugrunde liegen, zu Gunsten der bAV stärker zusammenrücken.

- Würde der Gesetzgeber sein Vorhaben einer „nicht-versicherungsförmigen Durchführung beim Pensionsfonds in der Rentenphase“ tatsächlich realisieren, könnte dies u.E. den Pensionsfonds als Durchführungsweg deutlich stärken, da nun eine Umwandlung des bis Rentenbeginn erwirtschafteten Deckungskapitals in eine teure Leibrente nicht erforderlich wäre.

  Der Pensionsfonds hätte dann ein interessantes Alleinstellungsmerkmal gegenüber Direktversicherungen und Pensionskassen, ohne diese beiden Durchführungswege zu diskriminieren: Wer chancenorientierter und risikofreudiger ist, könnte stärker auf den Pensionsfonds setzen, ansonsten könnte sie bzw. er die Direktversicherung oder die Pensionskasse wählen (beachte aber auch die qualitativen Merkmale gem. Kapitel D.II.2.1).

  Außerdem wäre dann eine Mischung von z.B. einer Direktversicherung und einem Pensionsfonds besonders reizvoll, um nicht alles auf eine Karte zu setzen.

- Ein Arbeitgeberzuschuss in Höhe der Weitergabe der Ersparnis des Arbeitgebers an Sozialabgaben an den Arbeitnehmer verbessert die Vorteilhaftigkeit der bAV

grundsätzlich erheblich. Würde der Gesetzgeber den Arbeitgeber zu einem solchen Zuschuss zwingen, wäre die bAV auf fast allen Gebieten mit der privaten Vorsorge konkurrenzfähig, ohne dass zusätzliche Fördervolumina, die den Staat zusätzliches Geld kosten, gesetzlich geschaffen werden müssten.

II. Reformen der bAV, die zur Erreichung der politischen Ziele erforderlich sind

Aus den durch die vorliegende Studie gewonnenen Erkenntnissen (vgl. Kapitel I) lassen sich folgende Gesetzes-Reformen der gegenwärtig geltenden bAV ableiten, die zur Erreichung der politischen Ziele aus Sicht der Autoren erforderlich sind:

1. Reformen zur Verbesserung der rechtlichen Rahmenbedingungen der bAV

Es wäre eine Fehlallokation von Kapital und macht wenig Sinn, Arbeitnehmern eine bAV gesetzlich oder anderweitig (z.B. durch Tarifverträge) aufzuoktroyieren, wenn sie nicht wirklich attraktiv ist. Die vorliegende Studie belegt die mangelnde Attraktivität des gegenwärtigen Systems der bAV aus Sicht der betroffenen Arbeitnehmer (vgl. Kapitel I) und zeigt, dass die aktuelle bAV für den Arbeitgeber teilweise unnötig kostspielig ist.

Daher ist es mit einem gesetzlich festgelegten Opt-Out-System (vgl. Kapitel C.VI.1 und D.I.1 sowie nachfolgendes Kapitel 2) alleine noch nicht getan. Auf Dauer würden die Arbeitnehmer nur dann in der bAV bleiben und nicht von ihrer Ausstiegs-Option Gebrauch machen, wenn diese für sie tatsächlich auch attraktiv wäre. Ansonsten würden die Medien gegen die betriebliche Versorgung einen ähnlichen Feldzug starten, wie sie ihn bereits wirksam gegen die Riester-Versorgung durchgezogen haben. Und auch die Arbeitgeber wären nur dann bereit, sich vorbehaltlos für die bAV einzusetzen, wenn der (die) von ihnen gewählte(n) oder favorisierte(n) Durchführungsweg(e) kostengünstig und einfach zu handhaben ist (sind).

Bevor man somit zusätzliche Schritte für eine Ausweitung der bAV unternimmt, sollte man zuerst die Rahmenbedingungen ändern, die eine attraktive bAV verhindern. Dies gilt sowohl für Kriterien, die insbesondere die Arbeitnehmer-, als auch jene, die insbesondere die Arbeitgeber-Seite betreffen.

Der nachfolgende Zehn-Punkte-Plan (inkl. Opt-Out im nachfolgenden Kapitel 2: die „Zehn Gebote der bAV-Reform“) unterscheidet daher zwischen jenen beiden Seiten

und bezieht auch die Belange des Fiskus und der Sozialversicherungsträger (zusammenfassend: Staat) ein:

1) Gesetzliche Krankenversicherung

Belange des Arbeitnehmers:

Die Krankenversicherungsbelastung des Leistungsempfängers ist für die bAV nach lex lata eine der größten Hürden (vgl. ausführlich Kapitel D.II.2.2.5.1). Neben der Belastung und der Komplexität erweist sich die Beitragspflicht im Rentenalter als echtes Damokles-Schwert (vgl. Kapitel D.II.2.2.5.1), denn bei im Zeitablauf bereits geringfügig ansteigenden Krankenversicherungs-Beiträgen verschlechtert sich die Rendite gegenüber einem alternativen Schicht 3 Produkt nachhaltig und Arbeitnehmer erzielen mit den staatlich nicht geförderten Altersvorsorgeprodukten höhere Erträge bei gleichzeitig deutlich mehr Flexibilität. Eine Reform dieses Bereiches ist, das zeigen die Ergebnisse dieser Studie in den Kapiteln D.II.2.2.5.1 und 2.2.5.4 sehr deutlich, unvermeidbar und in er gegenwärtigen Lage unaufschiebbar.

Kapitel D.II.2.2.5.1 untersucht verschiedene Alternativen für eine derartige Novellierung unter der Überschrift „Reformvorschläge“ und kommt zu dem Ergebnis, dass bei kompletter Abschaffung der Ersparnis von Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen in der Anwartschaftsphase bei einer gleichzeitigen Nichterhebung der KVdR-Beiträge auf die bAV-Leistung in der Rentenphase die besten Wirkungen für die bAV aus Arbeitnehmer-Sicht im Vergleich zur Schicht 3 erzielt werden.

Darüber hinaus beseitigt jener Vorschlag die Ungerechtigkeit, dass Sparer, in der Anwartschaftsphase insoweit keine Ersparnis an Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen erzielen konnten, wie sie mehr als die Beitragsbemessungsgrenze Kranken verdienten, im Rentenalter jedoch derartige Beiträge in voller Höhe leisten müssen (vgl. ausführlich Kapitel D.II.2.2.5.1 unter „Reformvorschläge“).

Die Frage, wie man Altverträge behandelt, die vor der Reform abgeschlossen worden sind, ist nicht leicht zu beantworten. Denkbar und gerecht wäre es, KVdR-Beiträge auf die Leistungen jener Verträge nur insoweit zu erheben, wie sie auf Beiträge aus der Zeit vor der Reform entfallen, Etwas Ähnliches hat es schon im steuerlichen Bereich in Bezug auf Altverträge gegeben, als § 3 Nr. 63 EStG 2002 zunächst für Pensionskassen und 2005 dann für Direktversicherungen eingeführt worden ist; das Problem wäre also nach Meinung der Autoren lösbar.

Die Rückkehr zur Rechtslage, die vor 2004 bestand (vgl. C.III.1) und bei der in der Leistungsphase – wie im Falle der gesetzlichen Rentenversicherung – kein voller, sondern lediglich ein halber Beitrag zzgl. Beitragszuschlag (vgl. Kapitel D.II.1.4.1)

erhoben wurde, ist die Second-Best-Lösung, wenn sich die Behandlung von Altverträgen als zu schwierig erweisen sollte.

Belange des Arbeitgebers:

Für den Arbeitgeber ist jener Vorschlag kaum mit zusätzlichen Verwaltungskosten verbunden, da die Software der Lohnbuchhaltung dann automatisch lediglich noch die Beiträge zur gesetzlichen Arbeitslosen- und Rentenversicherung durch die Entgeltumwandlung vermindert, nicht jedoch die Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung. Lediglich in der Umstellungsphase nach der Reform wird es Aufklärungsbedarf bei den Mitarbeitern der Personalabteilung geben.

Belange des Staates:

Der Reformvorschlag, auf die Ersparnis aus Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen in der Anwartschaftsphase und gleichzeitig die Erhebung von KVdR-Beiträgen in der Leistungsphase der bAV zu verzichten, erscheint politisch gut durchsetzbar zu sein, denn jene Behandlung ist mit der bei der privaten Altersvorsorge identisch. Die Einnahmen, die den Sozialversicherungsträgern in der Anwartschaftsphase dadurch nicht verloren gingen, sind ganz erheblich und könnten zur Finanzierung der späteren KVdR-Beitragsausfälle genutzt werden. Auf diese Weise wird eine adäquate Gegenfinanzierung der späteren Einnahmenausfälle erzielt.

Für den Fiskus ergeben sich kaum Änderungen: In der Anwartschaftsphase würden die Vorsorgeaufwendungen nun höher ausfallen als vor der Reform, was zu einer leichten Absenkung der Steuereinnahmen führen würde. In der Leistungsphase ist es dann umgekehrt: Das Steueraufkommen würde leicht steigen. Letzteres dürfte in einer Welt der Überalterung für den Staat sogar vorteilhaft sein.

Zu Altverträgen mit Übergangsregelung vgl. die Aussagen zu „Belange des Arbeitnehmers“.

Bisher bereits unternommene Reformmaßnahmen:

Die Fraktion Die Linke hat eine Lösung des Problems der KVdR-Belastung in einem Antrag gefordert vom 14.10.2015 (Gerechte Krankenversicherungsbeiträge für Direktversicherungen und Versorgungsbezüge – Doppelverbeitragung vermeiden, BT-Drucks. 18/6364) gefordert.

In seiner Stellungnahme vom 20.1.2016 zu jenem Antrag stimmt der Sozialverband Deutschland (SoVD) der kritischen Haltung jener Antragsteller gegenüber der vollen KVdR-Belastung der Betriebsrente grundsätzlich zu und fordert die Rückkehr zur „hälftigen“ Beitragspflicht in der Leistungsphase, wie sie grundsätzlich vor 2004 bestand (vgl. oben unter „Belange des Arbeitnehmers“).

2) Arbeitgeberzuschuss

Belange des Arbeitnehmers:

Ein Arbeitgeberzuschuss in Höhe der Weitergabe der Ersparnis des Arbeitgebers an Sozialabgaben an den Arbeitnehmer verbessert die Vorteilhaftigkeit der bAV grundsätzlich erheblich, wie die Berechnungen in Kapitel D.II.2.2.5.8 zeigen. Würde der Gesetzgeber den Arbeitgeber zu einem solchen Zuschuss zwingen, wäre die bAV auf fast allen Gebieten mit der privaten Vorsorge der Schicht 3 konkurrenzfähig. Würde gleichzeitig die Belastung mit KVdR reformiert (vgl. Reformvorschlag 1)), gäbe es keinen einzigen Fall der Unterlegenheit der bAV gegenüber der Schicht 3.

Belange des Arbeitgebers:

Zunächst einmal ist es aus Sicht der Autoren nicht gerechtfertigt, dass der Arbeitgeber nach dem gegenwärtig geltenden System bei Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers einen Vorteil erhalten soll, wenn dessen Arbeitsentgelt unterhalb der BBG Renten liegt, der künftige Rentner jedoch die Lasten aus der gesetzlichen Sozialversicherung (KVdR-Beiträge und Reduzierung der gesetzlichen Rente) alleine trägt. Der Arbeitnehmer partizipiert auf diese Weise asymmetrisch an Lasten und Nutzen: Die Ersparnis bekommt er nur ca. zur Hälfte, die Belastung hingegen trägt er voll.

Der Vorschlag des gesetzlich erzwungenen Arbeitgeber-Zuschusses dient somit dazu, eine Ungerechtigkeit zu beseitigen, die die gegenwärtig geltende bAV ganz erheblich belastet.

Der Vorschlag ist für den Arbeitgeber mit Verwaltungskosten verbunden. Die Software der Lohnbuchhaltung dürfte jedoch mit dem neuen System nach anfänglichen Anpassungsschwierigkeiten trotz der aufgrund unterschiedlicher Einkommensklassen unterschiedlichen Wirkungen leicht zurechtkommen. Bereits heute geben zahlreiche Arbeitgeber ihre entgeltumwandlungsbedingte Ersparnis an Sozialabgaben (tlw. in Form einer Pauschale) an die entsprechenden Arbeitnehmer weiter (vgl. auch die Umfrage zum Opt-Out am Ende des nachfolgenden Kapitels 2).

Belange des Staates:

Der Vorteil aus der Sicht des Staates: Es müssten insoweit keine zusätzlichen Fördervolumina geschaffen werden, die den Staat zusätzliches Geld kosten. Die bAV würde dadurch attraktiver, dass der Arbeitgeber bei Entgeltumwandlung seine ungerechtfertigte Kostenersparnis einfach an den Arbeitnehmer weitergibt und dabei – von eventuellen vernachlässigbaren Verwaltungskosten abgesehen – noch nicht einmal eine tatsächliche Vermögensminderung erfährt.

Letztlich erhält der Arbeitnehmer auf diese Weise lediglich das, was ihm ohnehin zusteht.

Fiskus und Sozialversicherungsträger profitieren unmittelbar von den durch den Zuschuss bewirkten Erhöhungen der bAV-Leistungen, weil sich dadurch die nachgelagerten Steuern und – sofern es nicht zu einer Reform der Kranken- und Pflegeversicherung käme – die KVdR-Beiträge erhöhen und mittelbar, weil der Konsum durch die höheren bAV-Leistungen zusätzlich angekurbelt wird.

Bisher bereits unternommene Reformmaßnahmen:

Keine.

3) Aufstockung von Beitragshöchstgrenzen

Belange des Arbeitnehmers:

Eine deutliche Aufstockung der Beitragshöchstgrenzen für versicherungsförmige Durchführungswege gem. § 3 Nr. 63 EStG und § 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV in Höhe von gegenwärtig 4% des Arbeitsentgeltes ist notwendig, denn nur so ist es für die Arbeitnehmer möglich, einen staatlich geförderten Beitrag in Höhe von bis zu 20% ihres Bruttoeinkommens zu erreichen (vgl. Kapitel I), ohne dem Arbeitgeber gleichzeitig unnötige Kosten für teure Durchführungswege (Direktzusage bzw. Unterstützungskasse) aufzubürden.

Da Direktversicherungen und Pensionskassen, im Gegensatz zu den anderen Durchführungswegen, gleichzeitig die „versicherungsförmige Lösung“ des § 2 Abs. 2 und 3 BetrAVG ermöglichen, d.h. dass der Arbeitnehmer sie im Falle seines vorzeitigen Ausscheidens aus dem Unternehmen einfach mitnimmt und auch privat fortführen

kann, wäre die Aufstockung o.g. Höchstgrenzen auch mit einer erheblichen Vereinfachung der arbeitsrechtlichen Handhabung von bAV verbunden.

Außerdem wäre dies eine Maßnahme zur Vereinfachung der bAV, da bei Volumina, die über 4% der BBG Renten hinausgehen, nicht versicherungsförmige Durchführungswege plus Direkt- oder Unterstützungskassenzusage erforderlich wären, sondern alles in einem Durchführungsweg gebündelt werden könnte. Will der Arbeitnehmer nicht alles auf die Karte eines einzigen Durchführungsweges setzen, könnte er zwei oder alle versicherungsförmigen Durchführungswege wählen, um sein gewünschtes Gesamtvolumen abzudecken.

Nach Meinung der Autoren ist eine Aufstockung von gegenwärtig 4% auf künftig 10% (vgl. zur Herleitung ausführlich Kapitel C.VI.1.2 und 1.3) der BBG West unbedingt erforderlich.

Belange des Arbeitgebers:

Häufig bieten Arbeitgeber jenen Arbeitnehmern, die einen Bedarf an bAV haben, der über das Beitragsvolumen von 4% der BBG Renten hinausgeht (Mehrbedarf), neben den versicherungsförmigen Durchführungswegen auch Direkt- oder/und Unterstützungskassenzusage an und holen sich dadurch zusätzliche bAV ins Haus, die mit besonders hohen Verwaltungskosten und PSV-Beiträgen behaftet ist und eine Beitragszusage mit Mindestleitung nicht ermöglichen. Aus der Sicht der Autoren würde es dazu häufig nicht kommen, wenn jener Mehrbedarf im Rahmen erweiterter Höchstgrenzen der § 3 Nr. 63 EStG und § 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV abgedeckt werden könnte. Dies wäre aus Arbeitgebersicht deutlich kostengünstiger, auch bei vorzeitigem Ausscheiden des Arbeitnehmers, wo § 2 Abs. 2 und 3 BetrAVG in diesem Falle für eine Enthaftung des Arbeitgebers sorgen, die es bei Direkt- und Unterstützungskassenzusage nicht gibt.

Belange des Staates:

Auch eine Ausweitung der Höchstgrenzen der § 3 Nr. 63 EStG und § 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV würde keine zusätzlichen Fördervolumina bewirken, die den Staat zusätzliches Geld kosten, da der durch eine solche Ausweitung befriedigte Mehrbedarf auch durch Direkt- und Unterstützungskassenzusagen abgedeckt werden könnte. Bei Arbeitnehmern, die einen besonders hohen Bedarf an bAV haben, weil sie mehr verdienen als die BBG Renten, kommt es darüber hinaus ohnehin nicht zu Einnahmeausfällen in Form von Sozialversicherungsbeiträgen.

Die mit jener Höchstgrenzen-Aufstockung einhergehende Verbesserung der Attraktivität der bAV aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmersicht würde den Staat natürlich Geld kosten, wenn sie sich in einer verstärkten Nachfrage nach bAV niederschlagen sollte. Dies sind aber Kosten, die man nicht der Maßnahme 3) zuordnen kann, sondern erforderliche Investitionsaufwendungen für den Ausbau der Marktwirtschaft in einer sich stark verändernden Demographie. Sie werden in Kapitel F einer intensiven Betrachtung unterzogen.

Bisher bereits unternommene Reformmaßnahmen:

Keine.

4) Beseitigung der Versicherungslastigkeit der bAV und der Mindestleistung bei Beitragszusagen

Belange des Arbeitnehmers:

Mit Ausnahme der Direktzusage, die jedoch wegen ihrer hohen Kosten auf Arbeitgeber-Seite für die Masse der Arbeitnehmer nur schwer einsetzbar ist, sind alle anderen Durchführungswege primär versicherungsförmig orientiert, weil sie entweder de iure keine chancenorientierte Anlage ermöglichen (gilt für die rückgedeckte Unterstützungskasse) oder de facto, wegen der Subsidiärhaftung des Arbeitgebers, versicherungsförmig ausgestaltet sind. Dies ist in Zeiten extrem niedriger Zinsen nicht akzeptabel (vgl. ausführlich Kapitel I). Der Arbeitnehmer muss aus Sicht der Autoren die Möglichkeit haben, Anlageformen je nach seiner Risikoeinstellung auch in der bAV wählen zu können. Dies bedeutet aber, dass Mindestleistungen bei der gegenwärtig geltenden Beitragszusage i.S.v. § 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG zu beseitigen sind, da die mit ihr verbundene Beitragsgarantie eine echte Kapitalmarktorientierung verhindert. Der Ausbau des Pensionsfonds als chancenorientiertes Instrument erscheint sinnvoll, weil er als solches für den Arbeitnehmer von vornherein erkennbar ist. Nichts spricht jedoch dagegen, Direktversicherungen und Pensionskassen rein fondsgebunden für die bAV auszustatten, weil dies bereits heute möglich ist, wegen der Arbeitgeber-Haftung jedoch ohne Garantien nicht angeboten wird.

Realisiert der Gesetzgeber daher das Vorhaben, den Arbeitgeber aus der Subsidiärhaftung des § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG zu nehmen, welches i.Z.m. dem § 17b BetrAVG-E de lege ferenda vorgesehen war und offenbar noch ist, ohne dabei jedoch – wie in § 17b BetrAVG-E – über gemeinsame Einrichtungen der Sozialpartner zu gehen, würden sich z.B. Lebenszyklusfonds als Instrument in Pensionsfonds (ggf. auch

in Direktversicherungen und Pensionskassen) u.E. gut für die bAV eignen, da ihre hervorragenden Rendite-Eigenschaften nicht durch eine Mindestleistung in der Beitragszusage verwässert würden, was gerade in Niedrigzinsphasen besonders wertvoll ist.

Belange des Arbeitgebers:

Wählt der Arbeitnehmer eine chancenorientierte Anlageform im Rahmen einer reformierten Beitragszusage ohne Mindestleistung, darf dies nicht zu Lasten des Arbeitgebers gehen, indem letzterer die Risiken über seine Subsidiärhaftung des § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG trägt, ohne an den Chancen zu partizipieren. Ansonsten werden viele Arbeitgeber, insbesondere die hier fokussierten KMU, nicht bereit sein, ihren Arbeitnehmern chancenorientierte Anlageformen für eine Entgeltumwandlung anzubieten; ein flächendeckendes Angebot jener Versorgungsvariante würde dadurch verhindert. Auch eine gesetzliche Stärkung kapitalmarktorientierter Investitionen in der bAV würde dann in vielen Fällen ins Leere gehen.

Der Pensionsfonds in seinem gegenwärtig geltenden gesetzlichen Korsett ist dafür ein Beleg: Gem. § 112 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 VAG darf er versicherungsförmige Garantien nur für einen Teil der vorgesehenen Leistungsfälle gewähren, muss also von Gesetzes wegen auch kapitalmarktorientiert anbieten. Dennoch scheitert gegenwärtig eine flächendeckende kapitalmarktorientierte Ausgestaltung jenes Durchführungsweges an der Subsidiärhaftung, die § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG dem Arbeitgeber aufbürdet. Erst ihre Beseitigung kann nach Meinung der Autoren kapitalmarktorientierter Anlage in der bAV den Weg ebnen.

Daher muss eine Reform, die die gegenwärtige Versicherungslastigkeit der bAV beseitigt, auch eine Reform der Haftung des Arbeitgebers einschließen (vgl. Punkt 5)).

Belange des Staates:

Auf den Staat kämen durch eine derartige Reform keine Belastungen zu. Bei Leistungszusagen und beitragsorientierten Leistungszusagen bliebe alles beim „Alten“. Bei der Beitragszusagen (ohne Mindestleistung) käme es nicht zu einer Haftung des Arbeitgebers und da keine Mindestleistung vereinbart wird, müsste der PSV – anders als im Vorschlag des BMAS zum § 17b BetrAVG-E) – auch nicht für Unterdeckungen des Finanzdienstleisters einspringen.

Bisher bereits unternommene Reformmaßnahmen:

Keine.

5) Beseitigung der Subsidiärhaftung des Arbeitgebers in der bAV im Falle der Beitragszusage

Belange des Arbeitnehmers:

Eine Beseitigung der Subsidiärhaftung des Arbeitgebers sollte nicht allgemein für die bAV erfolgen, sondern lediglich dann, wenn die Beitragszusage (dann ohne Mindestleistung, vgl. Reformvorschlag 4)) gewählt wird. Im Falle der Leistungszusage und der beitragsorientierten Leistungszusage sollte es bei der bisherigen Haftungsregel bleiben, da sich die Vertragspartner in diesem Falle ja für eine fest definierte Leistung des Arbeitgebers entschieden haben, für die er auch dann einzustehen hat, wenn er externe Versorgungsträger mit der Durchführung der bAV beauftragt.

Die Enthaftung des Arbeitgebers – übrigens nach ausländischem Vorbild z.B. in den USA, wo die Beitragszusage auch keine Mindestleistung kennt – im Falle der Beitragszusage bedeutet für den Arbeitnehmer keinen Nachteil, sondern letztlich einen Vorteil, da sich ihm reinrassige kapitalmarktorientierte Anlageformen in der bAV ohne Bremsfallschirm nur über diese Maßnahme erschließen (vgl. Punkt 4)). Will er hingegen auf Nummer sicher gehen, kann er mit seinem Arbeitgeber eine (beitragsorientierte) Leistungszusage vereinbaren.

Belange des Arbeitgebers:

Vgl. dazu die Ausführungen im Reformvorschlag 4.

Belange des Staates:

Vgl. dazu die Ausführungen im Reformvorschlag 4.

Bisher bereits unternommene Reformmaßnahmen:

Keine.

6) Beseitigung der PSV-Leistungs- und Beitragspflicht bei Pensionsfonds

Belange des Arbeitnehmers:

Lässt man künftig eine Beitragszusage ohne Mindestleistung zu (vgl. Reformvorschlag 4)) und beseitigt die Subsidiärhaftung des Arbeitgebers bei jener Zusageform, bedarf es einer gesetzlichen Insolvenzsicherung bei Pensionsfonds, wie sie § 7 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 BetrAVG gegenwärtig kodifiziert, nicht mehr.

Für jene Arbeitnehmer, die nach Realisierung der Reformvorschläge 4) und 5) bewusst auf den Pensionsfonds setzen, weil er chancenorientiert ist, bedeutet dies keinen Nachteil, weil sie bewusst auch das Risiko eingehen, dass das Endergebnis schlecht ausfällt als erwartet und keine Garantieleistung gewährt wird. Wird ihr Arbeitgeber insolvent, so wird das – schlechte – Ergebnis aus dem Pensionsfonds dadurch nicht tangiert.

Belange des Arbeitgebers:

Aus Arbeitgeber-Sicht würde die Abschaffung der PSV-Beiträge auf Pensionsfonds eine klare Aufwertung dieses Durchführungsweges bedeuten. Alle von uns befragten Pensionsfonds teilten mit, dass ihre Kundenbestände bei weitem überwiegend aus Auslagerungen, insbesondere von Direktzusagen, stammen, und vernachlässigbar wenig Geschäft aus laufender Beitragszahlung i.R.d. § 3 Nr. 63 EStG und § 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV resultiert. Dies ist leicht nachvollziehbar, da ein Arbeitgeber i.d.R. nicht versteht, warum Direktversicherungen und Pensionskassen grundsätzlich keinen PSV-Schutz und –Beitrag erfordern, Pensionsfonds aber schon. Im Zweifel wird er sich daher nach geltendem Recht gegen den Pensionsfonds entscheiden, da dieser ihm mehr Kosten aufbürdet, ohne einen entsprechenden Vorteil auf Arbeitgeber-Seite zu gewähren

Belange des Staates:

Für den PSV fiele eine Einnahmenquelle weg, die nun von Direktzusagen und Unterstützungskassen aufgefangen werden müssten. Weitere Auswirkungen ergeben sich nicht

Bisher bereits unternommene Reformmaßnahmen:

Keine.

7) Versicherungsvertragliche Lösung und Portabilität

Belange des Arbeitnehmers:

Dass ein Arbeitnehmer ausschließlich bei einem Arbeitgeber tätig ist, stellt in den meisten Erwerbsbiographien heutzutage eher die Ausnahme dar (vgl. ausführlich Beschreibung der Thematik in Kapitel C.III.6.). Umso wichtiger ist es, dass bei einer Novellierung die Möglichkeit geschaffen wird, neben der Direktversicherung und der Pensionskasse auch dem Pensionsfonds die versicherungsvertragliche Lösung des § 2 Abs. 2 bzw. 3 BetrAVG zu ermöglichen und diesen auch privat fortführen zu können.

Legt der neue Arbeitgeber gegen eine Fortführung des vor dem Arbeitgeberwechsel vereinbarten Vertrages in seinem Unternehmen sein Veto ein, gibt § 4 Abs. 3 BetrAVG dem Arbeitnehmer gegenwärtig das Recht auf Portabilität, was jedoch eine Notlösung ist, da hierdurch vorteilhafte Konditionen eines Altvertrages grundsätzlich verloren gehen.

Würde der Arbeitnehmer per Gesetzesreform die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorteile auch dann erhalten, wenn er den Vertrag privat fortführt und daher selbst Versicherungsnehmer ist bzw. an die Stelle des Trägerunternehmens tritt, würden Nachteile, wie sie heutzutage bei einem Arbeitgeberwechsel entstehen, leicht beseitigt werden können.

Hilfsweise könnte man ein ähnliches Ergebnis erzielen, indem ein entsprechend reformiertes Einkommensteuergesetz die Steuerfreiheit des bAV-Beitrages nicht über § 3 Nr. 63 EStG, sondern über einen neuen Sonderausgabenabzug in derselben Höhe bewirkt. Wenn die Kranken- und Pflegeversicherung auf bAV gem. Reformvorschlag 1) reformiert würde, ergäben sich beim Sonderausgabenabzug lediglich Unterschiede im Bereich der dann nicht mehr ersparten Beiträge zur gesetzlichen Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Belange des Arbeitgebers:

Von einer Ausdehnung der versicherungsvertraglichen Lösung des § 2 Abs. 2 bzw. 3 BetrAVG auf Pensionsfonds und der Möglichkeit des Arbeitnehmers, eine Direktversicherung, Pensionskasse oder einen Pensionsfonds als Versicherungsnehmer bzw. Nachfolger des bisherigen Trägerunternehmens fortzuführen, ohne dass dadurch Steuer- und Sozialabgabenvorteile beim neuen Arbeitgeber verloren gehen, profitiert der bisherige Arbeitgeber, da er den mitgenommenen Vertrag nicht mehr verwalten

muss. Auch der neue Arbeitgeber profitiert, weil er nicht Versicherungsnehmer bzw. Trägerunternehmen eines weiteren Anbieters werden muss.

Belange des Staates:

Für den Staat ergeben sich keine Wirkungen im Vergleich zur gegenwärtig gütigen Rechtslage.

Bisher bereits unternommene Reformmaßnahmen:

Keine.

8) Abzinsungssätze in Handels- und Steuerbilanz

Belange des Arbeitnehmers:

Derzeit prüft die Bundesregierung, ob durch das aktuelle Niedrigzinsumfeld eine Anpassung des handels- und des steuerbilanzrechtlichen Abzinsungssatzes nach § 253 Abs. 2 Satz 2 HGB und § 6a Absatz 3 Satz 3 EStG notwendig ist. Aus der Sicht der Autoren ist es dies (vgl. ausführlich Kapitel C.III.5 und D.II.1.3.4.2.1.6).

Eine derartige Reform würde sich beim Arbeitnehmer nicht unmittelbar auswirken, ihn aber mittelbar begünstigen, weil die aus seiner Sicht sehr flexible Direktzusage (z.B. Baustein-System, Verwendung von Tantiemen für die bAV, große Bandbreite von Rückdeckungsinstrumenten, Möglichkeiten der Vererbung etc.) auch aus Arbeitgeber-Sicht attraktiver wird und daher auch für den Arbeitnehmer erschlossen werden kann.

Belange des Arbeitgebers:

Die Rückstellungen in der Handelsbilanz würden durch die Reform geringer ausfallen. Selbst die Ausdehnung des gegenwärtig geltenden siebenjährigen Glättungszeitraums auf vorgeschlagene 12 Jahre (das IdW hatte sogar 15 Jahre gefordert) würde zu Reduzierungen bei einem gemischten Bestand von Anwärtern und Rentnern von zwischen einem Viertel bis zu einem Drittel führen.

In der Steuerbilanz würden die Rückstellungen bei Anwendung eines unter 6% liegenden Rechnungszinses steigen, sodass sich der gegenwärtig sehr unbefriedigende Steuerstundungseffekt (vgl. Kapitel D.II.1.3.4.2.1.5) verbessert.

Würden der Gesetzgeber das Saldierungsgebot des § 246 Abs. 2 Satz 2 HGB und die Finanzverwaltung die Bewertungseinheiten des § 254 HGB auch auf das Steuerrecht ausdehnen (vgl. dazu ausführlich die Reformvorschläge in Kapitel D.II.1.3.4.2.1.6), lägen die Kosten der Direktzusagen im Bereich der Unterstützungskassenzusagen und wären auch aus Arbeitgebersicht nicht unattraktiv.

Belange des Staates:

Eine Absenkung des steuerrechtlichen Abzinsungssatzes würde erhebliche Steuerausfälle für den Fiskus bedeuten. Reduziert sich der steuerbilanzielle Rechnungszins von gegenwärtig 6% um jeweils 1%-Punkt, führt dies zu einmaligen Steuermindereinnahmen bezogen auf die Pensionsrückstellungen von voraussichtlich ca. 10 Mrd. €[161] (vgl. auch Kapitel D.II.1.5.

Würden der Gesetzgeber das Saldierungsgebot des § 246 Abs. 2 Satz 2 HGB und die Finanzverwaltung die Bewertungseinheiten des § 254 HGB auch auf das Steuerrecht ausdehnen, wären die Nachteile hingegen voraussichtlich deutlich geringer (vgl. Kapitel D.II.1.3.4.2.1.6).

Bisher bereits unternommene Reformmaßnahmen:

Die Bundesregierung hat mit dem Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Wohnimmobilienkreditrichtlinie vom 7.9.2015 (BT-Druck. 18/5922) eine Verlangsamung der Zinsschmelze in der Handelsbilanz durch Ausdehnung des bisher siebenjährigen Glättungszeitraums auf 10 Jahre beschlossen.

Die in § 253 Abs. 2 Satz 1 HGB-E verankerte Neuregelung muss gem. Art 75 Abs. 6 EGHGB erstmals auf Jahresabschlüsse (inkl. Konzernabschlüsse nach HGB) angewandt werden, die nach dem 31.12.2015 enden. Für das Geschäftsjahr, das nach dem 31.12.2014 beginnt und vor dem 1.1.2016 endet darf die neue Regelung gem. Art 75 Abs. 7 EGHGB angewandt werden.

[161] Eine Absenkung des steuerbilanziellen Abzinsungssatzes um 1%-Punkt erhöht die steuerbilanziellen Pensionsrückstellungen, welche gegenwärtig ca. 250 Mrd. € betragen, um ca. 25 Mrd. €. Bei einem durchschnittlichen real existierenden Steuersatz von 40% über alle Rechtsformen und Unternehmensgrößen (also nicht nur KMU, wie für die Annahme des in der Studie verwendeten Steuersatzes von 47,5% in Kapitel DII.1.3.3.1 unterstellt) würde daraus ein einmaliger Steuerausfall von 10 Mrd. € resultieren.

Der neue § 253 Abs. 6 HGB-E verkompliziert – typisch deutsch – die bisherige Rückstellungsberechnung erheblich: Ab erstmaliger Anwendung des zehnjährigen Glättungszeitraums ist – neben der auf dieser Basis erfolgten Rückstellungsberechnung – der Unterschiedsbetrag zu ermitteln, der sich durch Gegenüberstellung der Rückstellung auf Sieben-Jahres-Basis ergibt. Jener Unterschiedsbetrag ist von der Ausschüttung sodann gesperrt.

Die Anhörung für jenen Regierungsentwurf ist für den 15.2.2016, die zweite und dritte Lesung des Bundestages sind für den 18. und 19.2.2016 geplant. Ende Februar könnte das Gesetz veröffentlicht werden.

Eine Reform des § 6a EStG und damit des steuerbilanziellen Rechnungszinses von 6% ist bislang noch nicht angestoßen.

9) Grundsicherung

Belange des Arbeitgebers:

Zeichnet sich durch die jährlichen Renteninformationen der Deutschen Rentenversicherung ab, dass ein Arbeitnehmer mit einer Rente rechnen muss, die dem untenstehenden Bescheid nahekommt,

Rentenanpassung zum 01.07.2013
für

Deutsche Rentenversicherung
Bund

Deutsche Post AG • Niederlassung Renten Service • 13497 Berlin
P DV 07 0,58 Deutsche Post
PREMIUMADRESS

Frau

Deutsche Rentenversicherung
Bund

Absender:
Deutsche Post AG
Niederlassung Renten Service
Flohrstraße 21, 13507 Berlin

Neue Kontaktdaten:
Telefon 0180 6 12 45 78
(20 ct/Anruf aus dt. Festnetz; max 60 ct aus dt. Mobilfunknetzen)
Telefax 0221-5692-776

www.rentenservice.de

Rentenanpassung zum 01.07.2013
Ihre Altersrente

Sehr geehrte Frau

die Leistungen der Deutschen Rentenversicherung werden zum 01.07.2013 angepasst. Wie sich die Anpassung auf die Höhe Ihrer Rente auswirkt, zeigen wir Ihnen in diesem Bescheid.

Bisherige und neue Beträge im Vergleich

	Bisheriger Betrag EUR Ct	**Betrag ab 01.07.2013 EUR Ct**
Ihre monatliche Rente beträgt	251,84	252,47
- Ihr Anteil am Beitrag zur Krankenversicherung	- 20,65	- 20,70
- Ihr Beitrag zur Pflegeversicherung	- 5,16	- 5,18
Die laufende Zahlung beträgt	226,03	**226,59**

Der neue Betrag der laufenden Zahlung wird zum 31.07.2013 zum ersten Mal ausgezahlt.

Aus persönlichen Entgeltpunkten für Zeiten der Kindererziehung erhalten Sie ab 01.07.2013 monatlich 225,03 EUR Rente. Dieser Betrag ist in der oben genannten monatlichen Rente bereits enthalten.

Erläuterungen zur Berechnung der neuen Beträge erhalten Sie ab der nächsten Seite.

Abbildung 17: Rentenbescheid Geringverdiener

und daher voraussichtlich nicht über dem Niveau der Grundsicherung (vgl. Kapitel C.III.7.) liegen wird, so wird er sich grundsätzlich gegen eine bAV entscheiden, da ihm diese nach geltender Rechtslage auf die Leistungen aus der Grundsicherung angerechnet wird. Dies vernichtet jede Eigeninitiative bei der betrieblichen und privaten Altersvorsorge der Geringverdiener.

Da es aber das erklärte Ziel der Bundesregierung ist, die Initiative für die bAV zu stärken, kann jene Anrechnung auf die Grundsicherung nicht weiter bestehen bleiben. Sie muss daher ein wichtiger Bestandteil bei der Reform unattraktiver Rahmenbedingungen sein.

Dies gilt umso mehr, als die Angst vor der Anrechnung der bAV-Leistung auf die Grundsicherung infolge eines Mangels an exakter Kenntnis über den tatsächlichen Verlauf der späteren Grundsicherungszone auch jene Arbeitnehmer infiziert, die zwar wenig verdienen, aber möglicherweise im Rentenalter doch nicht in jener Zone landen werden.

Derzeit beziehen ca. 512.000 Personen Grundsicherung im Alter. In Bezug auf die 17,85 Mio. Empfänger von Altersrenten sind das zwar lediglich 2,9%, der „gefühlte Anteil“ dürfte jedoch in den Köpfen der Arbeitnehmer höher sein, da die Medien bereits massiv über das Problem der Anrechnung privater und betrieblicher Renten auf die Grundsicherung berichtet haben.

Eine Reform, die die Anrechnung der bAV-Leistungen auf die Grundsicherung verbietet (vgl. dazu auch die Ausführungen in Kapitel C.III.7), belohnt künftige Eigeninitiative zur Altersvorsorge, statt sie – wie nach geltendem Recht – zu verhindern. Auf diese Weise würde endlich auch für Geringverdiener ein Anreiz geschaffen, Entgeltumwandlung in bAV zu betreiben. Dies würde sich auch auf Bezieher höherer Einkommen auswirken, die zwar nicht in der Grundsicherung landen werden, von diesem Missstand jedoch fälschlicherweise ausgehen, weil es hierzu keine eindeutigen Prognosen gibt.

Belange des Arbeitgebers:

Auf den Arbeitgeber hätte dieser Reformvorschlag keine unmittelbaren Auswirkungen.

Belange des Staates:

Den Sozialversicherungsträgern entstehen durch die Abschaffung der Anrechnung von bAV-Leistungen auf die Grundsicherung nur insoweit höhere Aufwendungen in Form von zusätzlichen Rentenzahlungen, wie Rentenempfänger in der Grundsicherungszone betroffen sind, die ohne eine solche Reform dennoch eine Entgeltumwandlung zu Gunsten der bAV durchgeführt hätten, obwohl die daraus resultierende Rente im „Schwarzen Loch“ der Grundsicherung gelandet wäre (nachfolgend: Uninformierte).

Geht man aber davon aus, dass sich das Thema „Anrechnung auf die Grundsicherung“ mittlerweile flächendeckend herumgesprochen hat, ist anzunehmen, dass Anwärter, die später voraussichtlich in der Grundsicherungszone landen werden, nach

gegenwärtig geltender Rechtslage keine bAV gegen Entgeltumwandlung abschließen werden (nachfolgend: Informierte).

Eine Abschaffung jener Anrechnung würde daher für den Personenkreis der Informierten zu keiner Mehrbelastung der Sozialversicherungsträger führen; lediglich bzgl. der Uninformierten, die annahmegemäß durch die flächendeckenden Medienberichte nicht mehr vorhanden sind, hätte es zu solchen Mehrbelastungen kommen können.

Allerdings kommt es durch die zusätzliche bAV, die bei Abschaffung der Grundsicherung voraussichtlich abgeschlossen wird, zu Ausfällen von Steuerzahlungen für den Fiskus (gering, da Niedrigverdiener betreffend) und von Sozialversicherungsbeiträgen für die Sozialversicherungsträger.

Letztlich könnte der Staat durch die Abschaffung der Anrechnung auf die Grundsicherung sogar profitieren, weil die Leistungen aus der bAV nun on top kommen und dadurch die Kaufkraft jener momentan 2,9% der Rentenempfänger ansteigen wird; dies würde sich positiv auf die Steuereinnahmen, insbesondere die Umsatzsteuer, auswirken.

Bisher bereits unternommene Reformmaßnahmen:

Keine.

Denkanstoß zu Arbeitszeitkonten:

Im Rahmen der Gestaltung eines Reformpaketes sollte man auch darüber nachdenken, Arbeitszeitkonten dergestalt mit der bAV zu verzahnen, dass Arbeitszeitkonten-Bestände sozialversicherungsfrei in die bAV übertragen werden können.

Auf diese Weise können gerade für geringer Verdienende, denen es an der nötigen Liquidität mangelt, dringend erforderliche Zusatzrenten generiert werden.

2. Einführung eines gesetzlich festgelegten Opt-Out-Systems

Neben den in Kapitel 1 beschriebenen Reformen der Rahmenbedingungen der bAV bedarf es aus Sicht der Autoren allerdings einer Initialzündung, die eine schnelle und vor allem einkommensgruppenübergreifende Verbreitung der bAV insbesondere bei den KMU bewirkt. Dies gilt auch und sogar insbesondere bei jenen Unternehmen, die nicht tarifvertraglich gebunden sind.

Außer einem Obligatorium, das gegenwärtig in Deutschland auf wenig Sympathie stößt, ist hierzu lediglich das System des gesetzlich festgelegten Opt-Out geeignet (vgl. Kapitel C.VI.1 und D.I.1)

Der Paradigmenwechsel weg vom Opt-In und hin zum Opt-Out stellt aus Sicht der Autoren die wichtigste Flankierung einer dringend erforderlichen Reform der bestehenden bAV dar. Zusammen mit den neun zu reformierenden Rahmenbedingungen (vgl. Kapitel 1) ist sie das zehnte der von den Autoren vorgeschlagenen „Zehn Gebote der bAV-Reform".

Gerade das Beispiel Großbritannien (vgl. Kapitel C.IV.3.) hat gezeigt, wie nachhaltig und schnell sich durch ein gesetzlich festgelegtes Opt-Out, das mit einer medialen Aufklärungskampagne verbunden wird, die Durchdringungsquote der bAV und damit auch der durchschnittliche Versorgungsgrad, gemessen am letzten Nettoeinkommen im Erwerbsleben eines Arbeitnehmers, steigern lassen. Das Vereinigte Königreich hat Opt-Out in der bAV 2012 und damit zu einem Zeitpunkt eingeführt, als die Teilnahmequote an der bAV bei 55% lag. Mittlerweile zeichnet sich ein Anstieg auf rd. 90% ab.

Diese Entwicklung ist menschlich nachvollziehbar, denn die Produktvielfalt in Deutschland in Kombination mit den fünf verschiedenen Durchführungswegen und drei Zusagearten schrecken sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer oftmals ab, selbst aktiv zu werden und sich aus dem komplexen System die passende Vorsorgegestaltung herauszusuchen, selbst dann, wenn es sich um exzellente Produkte handeln würde.

Aus der Verhaltenspsychologie ist bekannt, dass die meisten Konsumenten in solchen Situationen dazu tendieren, gar nicht zu entscheiden, um Fehlentscheidungen zu vermeiden.[162] Durch das Opt-Out-Modell wird das eben skizzierte Problem zwar nicht beseitigt. Statt jedoch eine positive Entscheidung in einem Bereich treffen zu müssen, den man nicht richtig überblickt und in dem man sich unsicher fühlt, wird dem Arbeitnehmer eine solche Entscheidung abgenommen. Einen Austritt aus diesem System anschließend zu beantragen, stellt eine große Hürde für den Mitarbeiter dar, insbesondere, wenn Geschäftsleistung und Betriebsrat jene Vorsorgeform befürworten und der Herdentrieb ihn eher zu einer Beibehaltung der per Opt-Out erworbenen Vorsorge motiviert.

[162] Demographie Netzwerk, Betriebliche Altersvorsorge – Ein Erfolgsmodell. http://demographie-netzwerk.de/dossiers/betriebliche-altersvorsorge/betriebliche-altersvorsorge-ein-erfolgsmodell.html.

Ein Opt-Out-System wäre auch gleichzeitig eine Lösung des von vielen Arbeitnehmern beklagten Informationsproblems: Nach einer Im Auftrag von PwC durchgeführten Umfrage gaben drei Viertel (!) der befragten Arbeitnehmer aus Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern an, ihr Arbeitgeber informiere sie nicht ausreichend über Möglichkeiten der bAV; bei Unternehmen mit bis zu 500 Beschäftigten waren es ca. 50% (vgl. PwC, Studie „Betriebliche Altersversorgung“, 2015). Eine Studie der Gothaer Lebensversicherung aus dem Jahr 2010 zur bAV in KMU kommt zu sehr ähnlichen Ergebnissen.

Einer ebenfalls 2015 veröffentlichten Studie der KAS Bank zufolge, möchten 47% der befragten Arbeitnehmer die bAV künftig stärker gewichten. Dies deckt sich überhaupt nicht mit den seit 2009 vollkommen stagnierenden Teilnahmequoten an der bAV. Hier scheinen Absichtserklärungen und Realisierungen stark auseinander zu driften. Ein Opt-Out-System würde beide Werte zusammenrücken.

Für all jene, die entweder bereits über eine ausreichende Altersversorgung verfügen oder für Arbeitnehmer, die sich z.B. neben der gesetzlichen Rente für eine chancenorientiertere oder anderweitig flexiblere Anlagestrategie im Privatbereich entscheiden, besteht allerdings die Möglichkeit von ihrem Opt-Out-Recht Gebrauch zu machen. Aus Sicht und bei vorsichtiger Schätzung der Autoren dürfte somit auch in Deutschland eine Vertragsquote zwischen 80% bis 90% – gemessen an allen sozialversicherungspflichten Arbeitnehmern – innerhalb eines Zeithorizonts von zwei Jahren nach Einführung realistisch sein.

Zwar kann durch ein Opt-Out in Höhe der von den Autoren vorgeschlagenen 5 % des jeweiligen Bruttogehalts eines Arbeitnehmers (vgl. Kapitel C.VI.1.3) die Versorgungslücke im Alter nicht zu 100 % geschlossen werden (vgl. Kapitel I); allerdings ist es ein gleichermaßen wichtiger wie unumgänglicher erster Schritt bei der Ausfinanzierung der entstehenden Lücken. De lege ferenda können die Arbeitnehmer allerdings ihre laufenden Beiträge nach unserem Vorschlag von 5% auf 10% erhöhen (vgl. Kapitel C.VI. 1.3) sowie zusätzlich zu den laufenden Beiträgen auch noch Tantiemen (vgl. Kapitel C.VI.2.4.) sowie Abfindungszahlungen (vgl. Kapitel C.VI.2.5.) in die eigene Altersversorgung einbringen.

Die Einführung eines Opt-Out-Modells kann aus Sicht der Autoren deshalb als eine Initialzündung dafür angesehen werden, dass die vorab aufgeführten Reformen auch zeitnah vom Großteil der Arbeitnehmer genutzt werden können. Denn trotz der deutlichen Steigerung der Attraktivität einer betrieblichen Zusatzversorgung für alle Einkommensklassen durch die in Kapitel 1 aufgezeigten Änderungen der Rahmenbedingungen würde eine flächendeckende Verbreitung noch sehr lange dauern. Durch

ein Opt-Out ließe sich dieser Prozess deutlich beschleunigen, da die Arbeitnehmer für einen Vertragsabschluss von sich aus nicht aktiv werden müssen.

Jene Schnelligkeit der Umsetzung ist besonders wichtig, denn gerade für die über 40jährigen ist jedes Jahr, in dem sie später mit ihrer Altersvorsorge beginnen, ein sehr schmerzhaft verlorenes Jahr.

Im April 2015 hat die V.E.R.S. Leipzig GmbH, ein Spin-off des Instituts für Versicherungswissenschaften e.V. an der Universität Leipzig, in Zusammenarbeit mit und im Auftrag der R+V Versicherung die Studie „bAV-Kompass Mittelstand“ veröffentlicht. In Kapitel 3.5 sind Ergebnisse aus einer Befragung von KMU zum Thema „Opting-Out in der bAV“ enthalten:

- Demnach halten 72% der befragten Unternehmen das Opt-Out für geeignet, eine hohe Durchdringung in der bAV zu erzielen.
- Nach Einschätzung der Befragten würden insbesondere Arbeitnehmer im Alter zwischen 30 und 50 Jahren von ihrem Recht zum Austritt aus der bAV keinen Gebrauch machen.
- Dasselbe gilt in der Einschätzung der Befragten für die Einkommensklassen ab 25.000 € jährlichem Arbeitsentgelt.
- Als für ein Opt-Out geeigneten Durchführungsweg sahen 88% die Direktversicherung, 64% die Pensionskasse, 18% die Unterstützungskasse, nur 14% den Pensionsfonds und lediglich 8% die Direktzusage.
- Immerhin 60% der Befragten waren bereit, ihren Arbeitnehmern im Falle des Opt-Out einen Arbeitgeberzuschuss zu zahlen; lediglich 28% wollten das Opt-Out auf reine Entgeltumwandlung beschränken.
- Allerdings befürwortete lediglich rd. ein Drittel der Befragten die Einführung eines gesetzlichen Opt-Out, da sie die damit verbundene Bürokratie scheuen.

Das letztere Ergebnis sollte jedoch den Gesetzgeber nicht davon abhalten, ein solches System einzuführen, da im Falle einer Realisierung die Akzeptanz der Unternehmen offenbar gut ist und ein solches System daher politisch durchsetzbar erscheint.

Die für die erwartete deutliche Steigerung der bAV-Teilnahmequoten erforderliche erhebliche Liquidität geht dem Konsum unserer Volkswirtschaft jedoch nicht bzw. nicht voll verloren. Die Sparquote (Anteil der Ersparnisse am verfügbaren Einkommen) schwankte in den letzten Jahren nur wenig: Im ersten Halbjahr 2015 hat sie sich trotz Niedrigstzinsphase leicht auf 9,6% erhöht. 2014 hatte sie noch bei 9,5%

gelegen und 2013 mit 9,1% den tiefsten Stand seit 2000 erreicht[163]. Selbst in den 90er Jahren des letzten Jahrhunderts kam die Sparquote nur vor 1996 über 11% hinaus. Seitdem bleibt sie konstant in einer Bandbreite zwischen 9% und 11%.

Es ist daher wahrscheinlich, dass eine reformbedingte deutliche Steigerung der Teilnahmequoten an der bAV zu einer Umschichtung des Sparverhaltens der Bevölkerung führen wird: Das Brutto-Geldvermögen der privaten Haushalte betrug Ende 2014 5,23 Billionen € bei einem langfristigen Wachstumstrend in Höhe von 2,9% p.a.[164] Dabei machen die kurzfristigen Bankeinlagen trotz historisch niedrigster Zinsen mit 39% den höchsten Anteil aus; im Vergleich zum Jahr 2000 liegt er sogar um fast 5% höher[165].

Die vorliegende Studie geht daher davon aus, dass eine deutlich höhere Teilnahmequote an der bAV im Wesentlichen durch einen Abbau kurzfristiger Anlageformen finanziert wird, da diese in den letzten 15 Jahren trotz ihres kurzfristigen Charakters zu einem erheblichen Teil einen de facto längerfristig gehaltenen Bodensatz gebildet haben, der immer wieder neu angelegt wurde. Eine Substitution jenes langfristig gehaltenen Bodensatzes kurzfristiger Anlagen durch bAV ist volkswirtschaftlich sogar sinnvoll, da sie Beteiligungen am Eigen- bzw. Risikokapital vermehren und damit die Innovativkräfte der deutschen Wirtschaft zu Lasten von Schuldtiteln stärken.

F. Kollektive Konsequenzen der bAV ohne und mit Gesetzesreform unter Berücksichtigung der demografischen und ökonomischen Entwicklungen in Deutschland

Das abschließende Kapitel analysiert die finanziellen Auswirkungen der bAV für den Staat, d.h. den Fiskus und die Sozialversicherungsträger.

Das dahinterstehende Motiv ist es, die Kosten einer Gesetzesreform zu prognostizieren, wie sie in den „Zehn Geboten der bAV-Reform“ in Kapitel E.II zum Ausdruck kommen. Die Prognose jener Kosten ist von besonderer Wichtigkeit, da die intelligenteste und ex ante am wirkungsvollsten erscheinende Reform nicht durchsetzbar ist, wenn sie nicht finanziert werden kann.

---

[163] Vgl. Bundesverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken (BVR), http://www.bvr.de/Presse/Konjunktur/BVR_Studie_zum_Weltspartag_Sparquote_leicht_gestiegen_Niedrigzins_daempft_Anlageertrag_deutlich

[164] Vgl. Bundesbank und Allianz SE: Das Geldvermögen der privaten Haushalte in Deutschland, Oktober 2015.

[165] Allianz SE: Das Geldvermögen der privaten Haushalte in Deutschland, Oktober 2015.

Um den staatlichen Aufwand einer solchen Reform möglichst gut planen zu können, ist zunächst abzuschätzen, welche Kosten auf den öffentlichen Sektor ohne jene Reform zukämen. Dies wird in Kapitel I praktiziert. Dabei macht es keinen Sinn, die Kosten der bereits heute bestehenden bAV einzubeziehen, da diese nicht entscheidungsrelevant sind. Vielmehr müssen als Vergleichsmaßstab für die reformbedingten Kosten diejenigen Kosten dienen, die durch zusätzliche, ab 2016 neu abgeschlossene bAV (nachfolgend: „zusätzliche bAV") zu den bereits heute existierenden Bestandsverträgen hinzukommen, wenn keine Reform der bestehenden bAV i.S.d. Kapitels E.II.1 und 2 durchgeführt werden würde.

Sodann prognostiziert die Studie jene Aufwendungen, die Fiskus und Sozialversicherungsträgern nach realisierter Reform voraussichtlich entstehen werden (vgl. Kapitel II). Die Differenz beider Aufwände sind jene geschätzten Kosten, die voraussichtlich durch die in Kapitel E.II skizzierte Reform beim Staat bewirkt werden.

Bei jener Aufwandsschätzung ist es nicht mit einer kurzfristigen Betrachtung getan, da sich derartige Reform-Entscheidungen über Jahrzehnte auswirken. Deshalb ist die Annahme eines langfristigen Zeithorizontes (Planungszeitraum) erforderlich. Da die jährlichen Kosten darüber hinaus nicht konstant sind, sondern sich im Zeitablauf verändern,

- weil sich im Zeitablauf vollziehende Gehaltssteigerungen Steuersatzänderungen bewirken,
- sich die Anzahl der betroffenen Personen demographiebedingt verschiebt und
- bei Rentenbeginn bei den öffentlichen Haushalten Steuer- und Beitragseinnahmen entstehen und entgeltumwandlungsbedingte Reduzierungen der gesetzlichen Rentenzahlungen eintreten,

ist eine Barwertbetrachtung auf den Beginn des Planungszeitraums (2016) vorzunehmen. Die dafür notwendige Abzinsung erfordert einen Rechnungszins.

Zeithorizont und Rechnungszins sind für die Berechnungen in den nachfolgenden Kapiteln I und II wie folgt festgelegt:

- Planungszeitraum: 2016 bis 2050[166]
- Rechnungszins bzw. Kalkulationszinsfuß: 2%[167].

[166] Das Ende des Planungszeitraums im Jahr 2050 ist mit der Auftraggeberin abgesprochen.

[167] Jener Kalkulationszinsfuß unterscheidet sich von demjenigen, der bei der Berechnung der Vorteilhaftigkeit der bAV auf Arbeitnehmer-Seite (1%, vgl. Kapitel D.II.2.2.2) und auf Arbeitgeber-Seite (3,5%, vgl. Kapitel D.II.1.1.1.4)

I. Kosten und Nutzen der bAV für den Staat ohne Reform

1. Beschreibung des Algorithmus

Die bAV ist eine Form staatlich geförderter Altersvorsorge. Die Förderung vollzieht sich hauptsächlich in der Anwartschaftsphase. Auch in der Leistungsphase gewährt der Staat Vorteile, indem er bei Direkt- und Unterstützungskassen-Zusagen einen Versorgungs-Freibetrag und einen Werbungskosten-Pauschbetrag zum steuermindernden Abzug zulässt und Leistungen aus versicherungsförmigen Durchführungswegen am Altersentlastungsbetrag gem. § 24a EStG beteiligt (vgl. Kapitel D.II.2.2.5.6); jene Abzugsbeträge sind jedoch vergleichsweise unbedeutend und bleiben nachfolgend außen vor.

Es existieren zwei Arten staatlicher Hilfen:

Einerseits besteht die Unterstützung aus den hauptsächlich genutzten

- Steuerersparnissen über § 3 Nr. 63 EStG (bzw. § 40b für Altverträge, die in die Analyse vorliegender Studie nicht einbezogen werden, vgl. Kapitel D.II im Einführungsteil) bei versicherungsförmigen Durchführungswegen und der Nichtsteuerbarkeit (vgl. Kapitel D.II.2.2.5.6) von Direktzusagen und Unterstützungskassenzusagen sowie
- der grundsätzlichen Reduzierung der Sozialversicherungsbeiträge gem. § 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV bei versicherungsförmigen Durchführungswegen und § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV bei Direktzusagen und Unterstützungskassenzusagen.

Andererseits sind bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen gem. § 1a Abs. 3 BetrAVG auch die Riester-Zulage i.S.v. § 79 ff. EStG und ggf. die ergänzende Steuerersparnis aus dem Riester-Sonderausgabenabzug i.S.v. § 10a EStG als Förderung wählbar. Da diese Form der staatlichen Unterstützung im Rahmen der bAV wegen der Belastung der späteren Leistungen mit Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen, die bei privaten Riester-Verträgen nach geltendem Recht nicht eintreten kann, keine Bedeutung hat und von ihr sogar abgeraten wird[168], bleibt diese Form der Förderung in nachfolgender Betrachtung außen vor.

---

angesetzt wurde, weil der Staat andere Kapitalkosten hat als Arbeitnehmer und Arbeitgeber und nicht steuerpflichtig ist.

[168] Vgl. bbx.de vom 8.1.2016 („Ist eine Kombination aus bAV und Riester sinnvoll?“), https://www.bbx.de/ kombination-aus-bav-und-riester/.

Rabatte, die Versicherer grundsätzlich auf Gruppentarife gewähren (vgl. Kapitel D.II.2.2.5.7), stellen keine staatliche Förderung dar und bleiben daher in nachfolgender Analyse außen vor. Zwar haben sie indirekt einen Einfluss auf das Steueraufkommen, da derartige Rabatte i.d.R. über einen Provisionsverzicht des Vermittlers finanziert werden, wodurch deren Einkünfte aus Gewerbebetrieb oder aus nichtselbständiger Arbeit geringer sind als sie ohne Rabattierung wären, derartige mittelbare Wirkungen werden jedoch nachfolgend nicht betrachtet.

Dies gilt auch für alle anderen mittelbaren Wirkungen, die sich aus einer Entgeltumwandlung ergeben, z.B. für den Rückgang der Umsatzsteuer, der aus Beitragszahlungen zu Gunsten der bAV resultiert, weil diese dem Konsumkreislauf entzogen werden. Sie bleiben in der Betrachtung des vorliegenden Kapitels I zu „Kosten und Nutzen der bAV für den Staat ohne Reform“ außen vor.

Auch Arbeitgeberzuschüsse stellen keine staatliche Förderung dar, sodass sie in den nachfolgend berechneten „Kosten der bAV für den Staat“ nicht enthalten sind; dies gilt auch für die von ihnen verursachten mittelbaren Wirkungen, wie z.B. die Konsequenzen für das Steueraufkommen, die sich dadurch ergeben, dass jene Arbeitgeberzuschüsse dem Investitionskreislauf des betreffenden Unternehmensentzogen werden.

Zwischenfazit:

Die nachfolgenden Berechnungen des vorliegenden Kapitels I, welche einer möglichst treffsicheren Abschätzung der „Kosten der bAV für den Staat“ dienen, erstrecken sich ausschließlich auf die unmittelbaren Wirkungen der staatlichen Förderung aufgrund von

- Steuerausfällen (bewirkt durch die bei den Arbeitnehmern in der Anwartschaftsphase aufgrund der Entgeltumwandlung eintretenden Steuerersparnisse) und von
- Reduzierungen der Sozialversicherungsbeiträge (bewirkt durch die bei den Arbeitnehmern in der Anwartschaftsphase aufgrund der Entgeltumwandlung eintretenden Sozialabgabensparnisse, soweit sie denn unter Berücksichtigung der jeweiligen BBG realisiert werden),

die aus der im Planungszeitraum zusätzlich abgeschlossen bAV (vgl. den Vorspann des Kapitel F) resultieren.

Mittelbare Wirkungen, wie sie durch den Entzug von Beiträgen aus dem Konsum- oder von Arbeitgeberzuschüssen aus dem Investitionskreislauf entstehen, bleiben im vorliegenden Kapitel I unberücksichtigt.

Da nachfolgenden Berechnungen ein Planungszeitraum von 2016 bis 2050 (vgl. den Vorspann des Kapitel F) zugrunde liegt und sämtliche Arbeitnehmer betrachtet werden, die in dieser Phase mit ihrem Arbeitgeber eine zusätzliche bAV (vgl. den Vorspann des Kapitel F) gegen Entgeltumwandlung vereinbaren, müssen auch die unmittelbaren Wirkungen aus den späteren Leistungen (Nutzen der bAV für den Staat) in die Analyse integriert werden, soweit diese innerhalb des Planungszeitraums eintreten. Den zunächst ermittelten Kosten der bAV für den Staat wird somit der Nutzen gegenübergestellt.

Da die Annahme getroffen wird, dass die Leistungen in allen Fällen in Rentenform mit Vollendung des 67. Lebensjahres beginnen, kommt es z.B. bei den im Jahr 2016 betrachteten 50jährigen bereits 2033 zur ersten Leistung.

Die daraus resultierenden unmittelbaren Wirkungen (Nutzen) auf die „Kosten der bAV für den Staat“ würden dann bei dieser Altersgruppe ab 2033 im Modell berücksichtigt und, da es sich bei diesem Nutzen um Einnahmen für den Staat handelt, von den Kosten des betreffenden Jahres abgezogen. Auf diese Weise berücksichtigt die vorliegende Studie jährlich bis 2050 den Saldo (Nettokosten) aus Kosten, die einerseits aus den o.g. Steuerausfällen und den Reduzierungen der Sozialversicherungsbeiträge (Bruttokosten) und andererseits den gegengerechneten unmittelbaren Einnahmen des Staates (Nutzen) aus der zusätzlichen bAV resultieren.

Jene Einnahmen in der Leistungsphase der zusätzlichen bAV sind

- Steuerzahlungen, die aus der nachgelagerten Besteuerung der zusätzlichen bAV gem. § 19 (bei Direkt- und Unterstützungskassenzusagen) und § 22 Nr. 5 EStG (bei versicherungsförmigen Durchführungswegen) resultieren; dabei wird der Versorgungs-Freibetrag gem. § 19 Abs. 2 EStG im Falle von Direkt- und Unterstützungskassenzusagen vernachlässigt, da keine gute Prognose über die Volumina der künftigen Realisierung jener Durchführungswege möglich ist und die Wirkung dieses Freibetrages bis 2040 auf 0 € absinken wird (vgl. Kapitel D.II.2.2.5.6);
- Beiträge aus der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung (KVdR); die durch ihren Sonderausgabencharakter verursachten Steuereinsparungen werden berücksichtigt und
- Reduzierungen des Anspruchs auf gesetzliche Rente aufgrund der entgeltumwandlungsbedingten Verringerung der Entgeltpunkte in der jeweiligen Anwartschaftsphase; die durch das Absinken der gesetzlichen Rente eintretenden Steuerausfälle werden ebenso berücksichtigt wie die durch den Rentenrückgang bewirkten Reduzierungen der auf die gesetzliche Rente entfallenden Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge, die ihrerseits wieder – aufgrund der Reduzierung des

Sonderausgaben-Volumens – leichte Steuererhöhungen zur Folge haben und sich ebenfalls in der nachfolgenden Analyse niederschlagen.

Fazit:

Die nachfolgenden Berechnungen beziehen sich ausschließlich aus die „zusätzliche bAV“, d.h. auf diejenige betriebliche Vorsorge, die ab 2016 zusätzlich zur bisher bestehenden voraussichtlich abgeschlossen werden wird; nur so können die durch eine Gesetzesreform ausgelösten „Kosten und Nutzen der bAV für den Staat“ treffsicher prognostiziert werden.

Als „Kosten der bAV für den Staat“ werden im vorliegenden Kapitel I Nettokosten aus unmittelbaren Wirkungen der staatlichen Förderung ermittelt. Unmittelbar sind Auswirkungen auf den Haushalt des Fiskus und der Sozialversicherungsträger, die sich direkt aus den Beiträgen der Entgeltumwandlung und den späteren Leistungen ergeben und nicht erst über den Umweg der Entnahme jener Beiträge und ggf. Arbeitgeberzuschüsse aus dem Konsum- bzw. Investitionskreislauf.

Hierbei handelt es sich einerseits um die Bruttokosten in Form von

- Steuerausfällen (bewirkt durch die bei den Arbeitnehmern in der Anwartschaftsphase aufgrund der Entgeltumwandlung eintretenden Steuerersparnisse) und von
- Reduzierungen der Sozialversicherungsbeiträge (bewirkt durch die bei den Arbeitnehmern in der Anwartschaftsphase aufgrund der Entgeltumwandlung eintretenden Sozialabgabensparnisse, soweit sie denn unter Berücksichtigung der jeweiligen BBG realisiert werden),

abzüglich der unmittelbaren Einnahmen, die der Fiskus und die Sozialversicherungsträgern aus folgenden Quellen der zusätzlichen bAV voraussichtlich erzielen wird:

- Steuerzahlungen im Rahmen der nachgelagerten Besteuerung,
- Beiträge aus der KVdR unter Berücksichtigung der durch ihren Sonderausgabencharakter verursachten Steuereinsparungen und
- Reduzierungen des Anspruchs auf gesetzliche Rente aufgrund der entgeltumwandlungsbedingten Verringerung der Entgeltpunkte unter Berücksichtigung der durch das Absinken der gesetzlichen Rente eintretenden Steuerausfälle und der aufgrund der verringerten gesetzlichen Rente entgehenden Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge, die ihrerseits wieder leichte Steuererhöhungen zur Folge haben.

Auch bei den Einnahmen bleiben mittelbare Wirkungen, wie sie sich durch die späteren Leistungen aus der zusätzlichen bAV über den Konsumkreislauf ergeben, unberücksichtigt.

2. Erforderliche Daten und Bewältigungsproblem

Um „Kosten und Nutzen der bAV für den Staat“ (vgl. dazu im Einzelnen das vorangegangene Kapitel 1) auf Basis der zusätzlichen bAV (vgl. dazu die Erläuterungen im vorangegangenen Kapitel 1) zunächst ohne Realisierung einer Gesetzesreform möglichst treffsicher abschätzen zu können, sind in jedem Jahr ab 2016 bis 2050 (vgl. den Vorspann des Kapitel F) folgende Daten zu verarbeiten:

1) die Menge der jährlich zusätzlich abgeschlossenen bAV-Verträge,
2) die Verteilung jener Verträge auf die fünf Durchführungswege der bAV,
3) die Laufzeit eines jeden Vertrages und damit
   a) das Eintritts- und
   b) das Rentenbeginnalter für die Altersleistung

   des jeweiligen Arbeitnehmers,
4) die Art der Leistungen eines jeden Vertrages (Alters-, Invaliditäts- und/oder Hinterbliebenenleistung),
5) das jeweilige Beitragsvolumen jedes Vertrages,
6) die weitere Entwicklung dieses Beitragsvolumens im Verlauf der Anwartschaftsphase,
7) die Höhe der späteren Leistungen eines jeden Vertrages, wobei jeweils
   a) die Art der Anlageform (versicherungsförmig oder kapitalmarktorientiert),
   b) der Charakter des jeweiligen Tarifs (Einzeltarif ohne Rabattierung oder Kollektivtarif mit Rabattierung) und
   c) die Bezuschussung durch den Arbeitgeber (ohne bzw. mit Arbeitgeberzuschuss)

   zu berücksichtigen sind,
8) die Höhe des sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgeltes gem. § 14 SGB IV und des zu versteuernden Jahresbetrages des jeweiligen Arbeitnehmers gem. § 39b Abs. 2 Satz 6 EStG in der Anwartschaftsphase und

9) eine Prognose über die jährlichen Gehaltssteigerungen,

10) die Konfession des betreffenden Arbeitnehmers für die Berücksichtigung oder Außerachtlassung von Kirchensteuerwirkungen und

11) seine Lohnsteuerklasse in der Anwartschaftsphase zur Berechnung der entgeltumwandlungsbedingten Lohnsteuer-, SolZ- und ggf. Kirchensteuerersparnis,

12) die Höhe des sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgeltes des jeweiligen Arbeitnehmers zur Berechnung der korrekten Ersparnis an Beiträgen zur gesetzlichen Sozialversicherung unter Berücksichtigung der Beitragsbemessungsgrenzen,

13) die Höhe des Arbeitnehmer-Zuschlages zur gesetzlichen Krankenversicherung,

14) die Beantwortung der Frage, ob der betreffende Arbeitnehmer Kinder hat oder nicht, weil sich daraus die Höhe des Beitrages zur gesetzlichen Pflegeversicherung ergibt,

15) der Wohn- bzw. Arbeitsort des jeweiligen Arbeitnehmers zur Berücksichtigung

   a) unterschiedlicher Kirchensteuersätze sowie

   b) nach alten und neuen Bundesländern unterscheidender

      - BBG,
      - sozialversicherungsrechtlicher Bezugsgrößen,
      - Durchschnittsentgelte und
      - aktueller Rentenwerte,

16) eine Prognose über die künftige Entwicklung der

   - BBG,
   - sozialversicherungsrechtlichen Bezugsgrößen,
   - Durchschnittsentgelte und
   - aktuellen Rentenwerte,

17) eine Prognose über die künftige Entwicklung des

   a) Einkommensteuer- und damit Lohnsteuertarifs und der Steuersätze von SolZ und ggf. Kirchensteuer und

   b) sämtlicher relevanter Beitragssätze zu allen Sozialversicherungszweigen

18) die Höhe des zu versteuernden Einkommens in der Leistungsphase und damit auch eine Abschätzung aller anderen Einkünfte und – wegen der Höhe des steuerpflichtigen Anteils – Einkunftsarten des Leistungsempfängers und ggf. seines Ehe- bzw. Lebenspartners,

19) die Veranlagungsart in der Leistungsphase zur Berechnung der Einkommensteuer auf die spätere Leistung und

20) eine Prognose über die jährlichen Rentensteigerungen,

21) die Beantwortung der Frage, ob der betreffende Leistungsempfänger voraussichtlich gesetzlich oder privat krankenversichert sein wird,

22) eine Prognose bzgl. der Beantwortung der Frage, ob der betreffende Arbeitnehmer, wenn er heute keine Kinder hat, im Laufe der Anwartschaftszeit Kinder haben wird, weil sich daraus die Höhe des Beitrages zur gesetzlichen Pflegeversicherung in der Rentenphase ergeben wird,

23) eine Prognose über die Entwicklung der Beitragssätze zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung und

24) die voraussichtliche Lebensdauer des jeweiligen Arbeitnehmers bzw. späteren Leistungsempfängers.

Es ist schon komplex genug, all jene 24 aufgelisteten Kriterien plus Unterpunkte zur Berechnung der Vorteilhaftigkeit einer einzelnen bAV zu berücksichtigen. Diese Herausforderung hat die vorliegende Studie allerdings bereits im Kapitel D.II.2.2 auf Basis einer hierfür speziell konzipierten Software gelöst.

Nun wird jene dort verarbeitete Komplexität noch dadurch potenziert, dass in jedem Jahr des Planungszeitraums 2016 bis 2050 (vgl. den Vorspann des Kapitel F)

- alle in Deutschland in jenem betreffenden Jahr voraussichtlich neu abgeschlossenen bAV-Verträge
- mit ihrem jeweiligen Beitragsvolumen pro Vertrag,
- dem jeweiligen Alter des betreffenden Arbeitnehmers zum Beginn der bAV und
- dem jeweiligen Jahr des Rentenbeginns

gem. dem Vorgehen in Kapitel D.II.2.2 mit jener Software zu verarbeiten sind und dabei alle vertrags- und arbeitnehmerspezifischen Daten wie z.B.

- Art der Leistungen (bei Alter-, Invalidität oder/und Tod),
- Art des Tarifes,

- Höhe des jeweiligen Einkommens,
- Konfession,
- Steuerklasse

etc. pro Vertrag zu berücksichtigen sind.

Die punktgenaue Berücksichtigung all jener Daten (nachfolgend: „erstbeste Kalkulation“) würde das Endergebnis wohl präzisieren; der geringe Zusatznutzen, der durch jenes „Schießen mit Kanonen auf Spatzen“ möglicherweise erzielt wird, rechtfertigt den ganz enormen Aufwand, der dafür im Vergleich zu einer weniger detailverliebten Vorgehensweise (nachfolgend: „zweitbeste Kalkulation“) erforderlich ist, jedoch nicht. Begründung: Selbst bei extrem detaillierter Datenverarbeitung im Rahmen der „erstbesten Kalkulation“ wirken sich noch sehr viele Einflussfaktoren auf das jährliche Gesamtergebnis aus, die von Entwicklungen der Zukunft abhängen und gegenwärtig nicht präzise prognostiziert werden können.

Das nachfolgende Kapitel 3 zeigt daher auf, wie die vorliegende Studie glaubt, auf Basis intelligenter Vereinfachungen im Rahmen einer „zweitbesten Kalkulation“ zu Ergebnissen zu kommen, die denjenigen in nichts bzw. in nur wenig nachstehen, die mit wesentlich größerem Aufwand erarbeitet werden.

Nachfolgende Berechnungen der „zweitbesten Kalkulation“ wollen daher lieber ungefähr richtig liegen als exakt falsch.

3. Verarbeitung der Datenmengen

Das vorliegende Kapitel zeigt detailliert auf, welche Eingangsparameter zur Berechnung der in Kapitel 4 ausgewiesenen Ergebnisse im Rahmen einer „zweitbesten Kalkulation“ (vgl. zum Begriff das vorangegangene Kapitel 2) verwendet werden.

Zur Ableitung jener Eingangsparameter dient die Auflistung der für eine „erstbeste Kalkulation“ (vgl. zum Begriff das vorangegangene Kapitel 2) erforderlichen präzisen Daten (vgl. Kapitel 2). Nachfolgend sollen jene präzisen Daten noch einmal aufgelistet und die aus ihnen für die Verarbeitung in einer „zweitbesten Kalkulation“ abgeleiteten Eingangsparameter zur Berechnung der in Kapitel 4 ausgewiesenen Ergebnisse gegenübergestellt werden.

präzise Daten der „erstbesten Kalkulation“ (vgl. Kapitel 2)	**daraus abgeleitete Eingangsparameter der „zweitbesten Kalkulation“ sind Teil der Berechnungen (vgl. Kapitel 4)**

präzise Daten der „erstbesten Kalkulation“ (vgl. Kapitel 2)	daraus abgeleitete Eingangsparameter der „zweitbesten Kalkulation“ sind Teil der Berechnungen (vgl. Kapitel 4)
1) Menge der jährlich zusätzlich abgeschlossenen bAV-Verträge	Die Neuabschlüsse von bAV-Verträgen entwickelte sich in den Jahren 2003 bis 2014 wie in nachfolgender Abbildung 18 aufgezeigt. In den letzten beiden Jahren der Darstellung waren für die gesamte bAV jeweils ca. 250.000 Neuabschlüsse zu verzeichnen. Von diesem Wert gehen wir als konservative Basis für 2016 aus und rechnen ihn in einen Prozentwert gemessen an der Anzahl aller Arbeitnehmer des Jahres 2016 um (Neuabschlussquote).

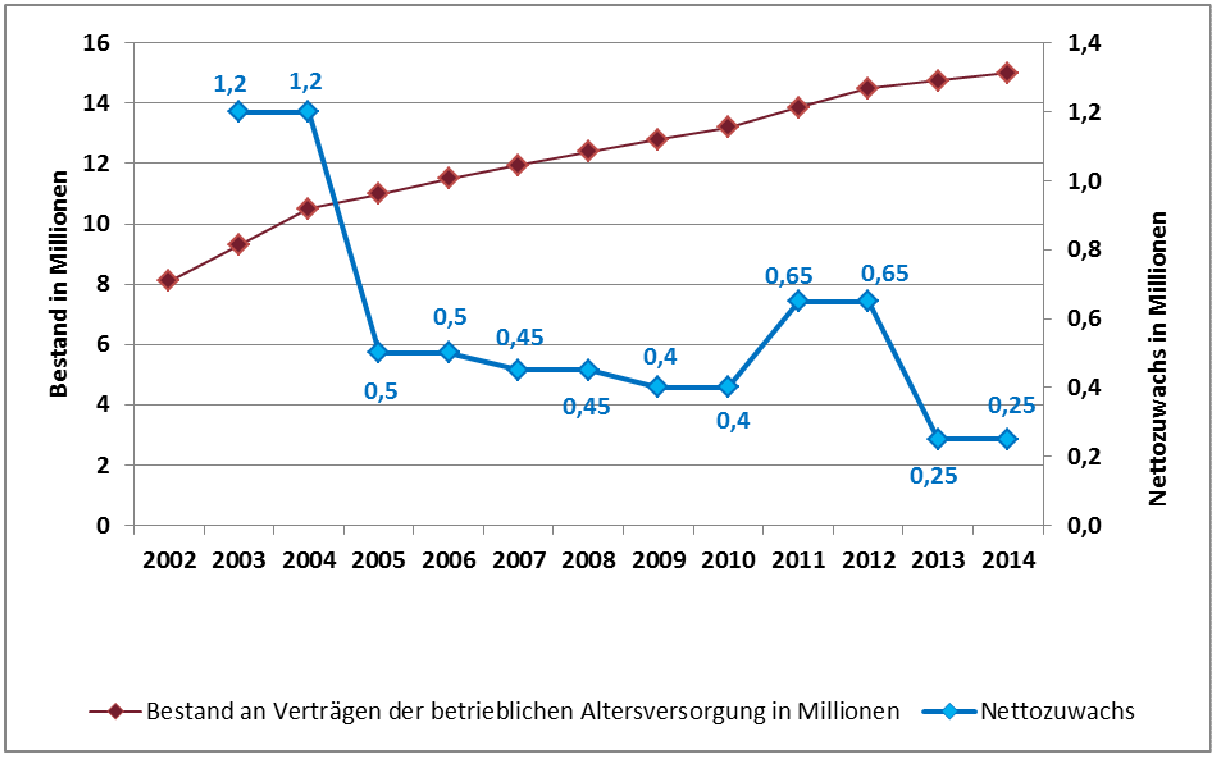

Abbildung 18: Vertragsbestand bAV und Neuabschlüsse jeweils in Mio.

präzise Daten der „erstbesten Kalkulation“ (vgl. Kapitel 2)	daraus abgeleitete Eingangsparameter der „zweitbesten Kalkulation“
1) Menge der jährlich zusätzlich abgeschlossenen bAV-Verträge	Die Umrechnung in einen Prozentsatz (Neuabschlussquote) ergibt sich wie folgt: Die 250.000 Neuabschlüsse wird durch die Gesamtzahl der Arbeitnehmer in den Altersklassen 18 bis 64 dividiert. Der aktuellste diesbezüglich erhältliche Wert stammt aus dem Zensus 2011 (https://ergebnisse.zensus2011.de/ #StaticContent:00,BEG_1_6_2,m,table) und beträgt 33.023.300 Personen. Dies ergibt eine Neuabschlussquote in Höhe von 0,75% p.a. Da die Anzahl der Neuabschlüsse in den letzten Jahren erheblich schwankte (vgl. Abbildung 18), werden in Kapitel 4 vier verschiedene Szenarien von Neuabschlussquoten betrachtet: 0,5%, 0,75%, 1,0% und 1,25%. Wird nun die prognostizierte jährliche Anzahl der Arbeitnehmer 2016 bis 2050 in Deutschland (Quelle: https://www.destatis.de/ bevoelkerungspyramide/, BMAS 2013: Arbeitsmarktprognose 2030, S. 42 f. und eigene Berechnungen) mit der jeweiligen Neuabschlussquote multipliziert, erhält man die Anzahl der gesamten Neuabschlüsse (zur Aufteilung dieser Neuabschlüsse auf die einzelnen Altersgruppen vgl. Punkt 3: „Laufzeit eines jeden Vertrages“).
2) Verteilung jener Verträge auf die fünf Durchführungswege der bAV	Der Einfachheit halber wurde keine Verteilung auf die fünf Durchführungswege vorgenommen, da durch eine solche Verteilung keine Präzisierung bei der Berechnung der Wirkung für Fiskus und Sozialversicherungsträger eintreten würde.

präzise Daten der „erstbesten Kalkulation“ (vgl. Kapitel 2)	daraus abgeleitete Eingangsparameter der „zweitbesten Kalkulation“
	Bei allen Durchführungswegen beträgt nämlich die aktuelle Obergrenze für die Sozialabgabenfreiheit der Beiträge 4% der BBG Renten West gem. § 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV und § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV. In steuerlicher Hinsicht ergeben sich zwar erhebliche Unterschiede zwischen versicherungsförmigen Durchführungswegen (Höchstgrenze gem. § 3 Nr. 63 EStG) einerseits und Direktzusagen und Unterstützungskassen (keine Höchstgrenzen) andererseits, sie sind jedoch für die konkreten Berechnungen obsolet, da wir zur Vereinfachung einen Durchschnittsbeitrag für alle Arbeitnehmer berechnen, der vom Durchschnittseinkommen aller und der durchschnittlichen Entgeltumwandlungsquote abhängt (beide Größen werden weiter unten abgeleitet). Da dieser Durchschnittsbeitrag nie über die im Zeitablauf bis 2050 angepassten Grenzen des § 3 Nr. 63 EStG hinausgeht, spielt die Aufteilung auf die Durchführungswege aus Sicht des Fiskus und der Sozialversicherungsträger keine Rolle. Beiträge von Personen, die die Höchstgrenze des § 3 Nr. 63 EStG übersteigen und die daher die Direktzusage oder die Unterstützungskasse nutzen, werden nämlich von den Beiträgen anderer Personen, die den Durchschnittsbeitrag unterschreiten, kompensiert, sodass letztlich nur der Durchschnittsbeitrag für alle betrachteten Arbeitnehmer relevant ist.
3) Laufzeit eines jeden Vertrages und	Um nicht Berechnungen für alle 18-, 19-, …, 65- und 66jährigen machen zu müssen,

präzise Daten der „erstbesten Kalkulation“ (vgl. Kapitel 2)	daraus abgeleitete Eingangsparameter der „zweitbesten Kalkulation“
damit a) das Eintritts- und b) das Rentenbeginnalter für die Altersleistung des jeweiligen Arbeitnehmers	werden lediglich drei Altersgruppen von Arbeitnehmern betrachtet und definiert: • 18- bis 29jährige (Altersgruppe 1) • 30- bis 49jährige (Altersgruppe 2) • 50- bis 64jährige (Altersgruppe 3.) Die Einteilung stammt aus dem Zensus 2011 (https://ergebnisse.zensus2011.de/ #Static-Content:00,BEG_1_6_2,m,table). Personen, die jünger als 18 sind, werden vernachlässigt, weil angenommen wird, dass sie noch keine bAV haben werden. Arbeitnehmer, die älter als 64 und jünger als der angenommene Rentenbeginn (67) sind, bleiben unberücksichtigt, weil sie i.d.R. keine bAV mehr abschließen werden. Die Vereinfachung i.Z.m. den drei Altersgruppen besteht darin, dass pro Gruppe nur ein stellvertretendes mittleres Alter in die Berechnungen eingeht („Repräsentativalter“). Daher müssen die nachfolgenden Berechnungen nur drei Eintrittsalter verarbeiten und nicht 49 (die Differenz von 66 minus 18 plus 1). Die Repräsentativalter jeder Gruppe sind: • Altersgruppe 1: 25 • Altersgruppe 2: 40 • Altersgruppe 3: 50 (dies ist zwar nicht das mittlere Alter jener Gruppe, bei einem Alter jenseits des 55. Lebensjahres finden jedoch kaum noch bAV-Abschlüsse gegen Entgeltumwandlung statt). Als durchschnittliches Rentenbeginnalter

präzise Daten der „erstbesten Kalkulation“ (vgl. Kapitel 2)	daraus abgeleitete Eingangsparameter der „zweitbesten Kalkulation“
	wird das 67. Lebensjahr zugrunde gelegt, welches identisch mit der aktuell gültigen Regelaltersgrenze (§ 35 Satz 2 und § 235 SGB VI) ist. Zwar können Leistungen aus Neuzusagen (nach dem 31.12,2011 erteilt) der bAV nach gegenwärtig geltendem Recht bereits mit Vollendung des 62. Lebensjahres beansprucht werden (vgl. BMF-Schreiben vom 24.7.2013, BStBl I, 2013, 1022, Rn. 286). Wir gehen jedoch davon aus, dass aufgrund der weiterhin deutlich ansteigenden statistischen Lebenserwartung bis zum Jahr 2050 weitere Erhöhungen der Regelaltersgrenze und des Mindestalters für Leistungen der bAV praktiziert werden und das Alter 67 daher ein künftiges Durchschnittsalter für den Bezug von bAV-Leistungen sein wird.

Unter Punkt 1) („Menge der jährlich zusätzlich abgeschlossenen bAV-Verträge“) ist die Neuabschlussquote ermittelt, mit der die prognostizierte jährliche Anzahl der Arbeitnehmer 2016 bis 2050 in Deutschland multipliziert wird.

Die Neuabschlussquote ist dabei jedoch nicht auf die Gesamtanzahl aller Arbeitnehmer in jenem Planungszeitraum zu beziehen, sondern auf die jeweilige Anzahl in den drei Altersgruppen.

Eine zitierfähige Quelle mit Prognosen der Arbeitnehmerentwicklung in jenen drei Altersgruppen von 2016 bis 2050 existiert nicht. Jene gruppenspezifische Arbeitnehmerentwicklung muss daher aus verschiedenen Quellen zusammengetragen werden:

- **Zensus 2011**:

  Erste Quelle ist der Zensus 2011 (https://ergebnisse.zensus2011.de/#StaticContent:00, ALTER_KURZ,m) der bereits in obiger Tabelle unter Punkt 3) erwähnt ist. Er listet für 2011 folgende Arbeitnehmeranzahl in den drei Altersgruppen auf:

  - 18- bis 29jährige (Altersgruppe 1): 7.622.230

- 30- bis 49jährige (Altersgruppe 2): 16.334.700
- 50- bis 64jährige (Altersgruppe 3): 9.066.370.

- **Bevölkerungsentwicklung nach DeStatis**:

  Zweite Quelle ist die Bevölkerungsentwicklung nach DeStatis (https://www.destatis.de/bevoelkerungspyramide/). Hier wird die Bevölkerungsentwicklung in Deutschland bis 2050 insgesamt und in den drei Altersgruppen berücksichtigt (vgl. Anhang 3).

  Die Prognosen jener zweiten Quelle beziehen sich jedoch auf die Entwicklung der Gesamtbevölkerung, nicht derjenigen der Arbeitnehmer. Daher ist die Entwicklungsprognose der Gesamtbevölkerung auf die Entwicklungsprognose der Arbeitnehmer (ohne Beamte) umzurechnen. Dazu ist eine dritte Quelle erforderlich:

- **Arbeitsmarktprognose 2030 des BMAS 2013, S. 42 f.**:

  In dieser dritten Quelle prognostiziert das BMAS Erwerbsquoten, d.h. prozentuale Anteile der Erwerbspersonen im Verhältnis zur Gesamtbevölkerung bis 2030. Da der Begriff der „Erwerbspersonen" jedoch über den der hier benötigten „Arbeitnehmer" (ohne Beamte) hinausgeht, weil er auch Beamte, Arbeitslose, Selbständige und Minijobber enthält, ist zusätzlich zur Erwerbsquote noch eine Zwischenquote zu ermitteln, d.h. den Anteil der Arbeitnehmer (ohne Beamte) an den Erwerbspersonen.

  Dies geschieht über die obige erste Quelle, den Zensus 2011:

	Altersgruppe		
	18 - 29	30 - 49	50 - 64
Bevölkerung	11.392.991	22.845.672	16.328.559
Erwerbspersonen	8.772.720	20.385.890	12.002.120
Erwerbsquote	**77%**	**89%**	**74%**
Arbeitnehmer ohne Beamte	7.622.230	16.334.700	9.066.370
Zwischenquote	**87%**	**80%**	**76%**

Tabelle 88: Erwerbsquote und Zwischenquote

Schließlich ist die Zwischenquote auf die Arbeitnehmerquote umzurechnen, d.h. den Anteil der Arbeitnehmer (ohne Beamte) an der Gesamtbevölkerung. Dies geschieht durch Multiplikation der Erwerbsquote mit der Zwischenquote. In nachfolgender Tabelle ergeben sich folgende Quoten für 2016 (Annahme: Die Werte des Zensus 2011 werden an den Start des Planungszeitraums 2016 bis 2050 gesetzt):

	Altersgruppe		
	18 - 29	30 - 49	50 - 64
Erwerbsquote	77%	89%	74%
Zwischenquote	87%	80%	76%
Arbeitnehmerquote	**67%**	**71%**	**56%**

Tabelle 89: Arbeitnehmerquote

Die dritte Quelle (Arbeitsmarktprognose 2030 des BMAS 2013, S. 42 f.) prognostiziert einen Anstieg der Erwerbsquoten 2016 bis 2030 für die Altersgruppen wie folgt:

- 18- bis 29jährige (Altersgruppe 1): 0,20% p.a.
- 30- bis 49jährige (Altersgruppe 2): 0,20% p.a.
- 50- bis 64jährige (Altersgruppe 3): 0,40% p.a..

Mit diesen Anstiegen dynamisiert die vorliegende Studie auch die Arbeitnehmerquoten in den jeweiligen Altersgruppen bis 2030 und erhält so die Anzahl der Arbeitnehmer (ohne Beamte) in jeder der drei Altersgruppen. Da nach 2030 keine Prognosen des BMAS oder irgendeiner anderen Quelle bis 2050 vorliegen, werden die Quoten von 2030 im Zeitraum 2031 bis 2050 konstant gehalten und fortgeschrieben.

Die Multiplikation der Arbeitnehmerzahl in jeder Gruppe mit der Neuabschlussquote ergibt die Anzahl der bAV-Neuabschlüsse in jedem Jahr des Planungszeitraums 2016 bis 2050.

Die Verdienststrukturerhebung 2010 des Statistischen Bundesamtes (Statistisches Bundesamt 2012) stellt fest, dass sich die Anzahl der bAV-Verträge auf Basis von Entgeltumwandlung unterscheidet nach

- Geschlecht,
- Ansässigkeit in den alten bzw. neuen Bundeländern,
- Alter und
- Einkommen.

Eine derart tiefe Differenzierung nimmt die vorliegende Studie nicht vor. Vielmehr legt sie mit der Neuabschlussquote einen durchschnittlichen Wert zugrunde, der unabhängig vom Geschlecht und der Ansässigkeit agiert. Durch die Differenzierung nach den drei Altersgruppen und auch der Einkommenshöhe (vgl. Punkt 8)) wird jenen Kriterien Rechnung getragen, allerdings nicht mit einer nach diesen beiden Kriterien differen-

zierten Neuabschlussquote, sondern mit einem Prozentsatz, der für alle Arbeitnehmer gleichermaßen gilt (0,5%, 0,75%, 1,0% bzw. 1,25%).

präzise Daten der „erstbesten Kalkulation“ (vgl. Kapitel 2)	**daraus abgeleitete Eingangsparameter der „zweitbesten Kalkulation“ sind Teil der Berechnungen (vgl. Kapitel 4)**
4) Art der Leistungen eines jeden Vertrages (Alters-, Invaliditäts- und/oder Hinterbliebenenleistung)	Es wird unterstellt, dass ausschließlich Altersleistungen gewährt werden, da die Annahme getroffen wird, dass Invaliditäts- und Todesfallleistungen privat abgeschlossen werden.[169]
5) Jeweiliges Beitragsvolumen jedes Vertrages	Die Verdienststrukturerhebung 2010 des Statistischen Bundesamtes (Statistisches Bundesamt 2012) stellt folgende Entgeltumwandlungs-Quoten (Beitrag zur bAV im Verhältnis zum Jahresarbeitsentgelt) fest: • Niedriglohn: 4,1% • Mittellohn: 3,3% • Hochlohn: 2,6%. Dabei ist der Mittellohn mit einem Stundenlohn von 10,36 € bis 23,31 € definiert. Um die Menge der Rechenergebnisse nicht explodieren zu lassen, legt vorliegende Studie ein Beitragsvolumen in Höhe von 3,3% (Entgeltumwandlungs-Quote) des Jahresarbeitsentgelts (vgl. Punkt 8)) zugrunde.
6) Weitere Entwicklung dieses Beitragsvolumens im Verlauf der Anwartschaftsphase	Die Entgeltumwandlungs-Quote gem. Punkt 5) wird mit dem Jahresarbeitsentgelt aus Punkt 8) eines jeden Arbeitnehmers multipliziert. Da das Jahresarbeitsentgelt in jedem Jahr des Planungszeitraums (2016 bis 2050) dynamisiert wird (vgl. Punkt 8)) und sich die

[169] Vgl. vgl. Kapitel D.II.1.3.4.2.1.5 und Dommermuth/Killat/Linden, Altersversorgung für Unternehmer und Geschäftsführer, Herne 2016, Kapitel B.II.2 und 3.

präzise Daten der „erstbesten Kalkulation“ (vgl. Kapitel 2)	daraus abgeleitete Eingangsparameter der „zweitbesten Kalkulation“ sind Teil der Berechnungen (vgl. Kapitel 4)
	Anzahl der Arbeitnehmer gem. der Prognose über die Bevölkerungsentwicklung (vgl. Punkt 3)) verändert, erfolgt eine automatische Anpassung des Beitragsvolumens im Verlauf der Anwartschaftsphase.
7) Höhe der späteren Leistungen eines jeden Vertrages, wobei jeweils a) die Art der Anlageform (versicherungsförmig oder kapitalmarktorientiert), b) der Charakter des jeweiligen Tarifs (Einzeltarif ohne Rabattierung oder Kollektivtarif mit Rabattierung) und c) die Bezuschussung durch den Arbeitgeber (ohne bzw. mit Arbeitgeberzuschuss) zu berücksichtigen sind,	Für die Berechnung der Leistungen sind konkrete Werte aus dem Angebot eines ungezillmerten Rentenversicherungs-Tarifes eines konkreten Anbieters als Vertrag mittlerer Art und Güte zugrunde gelegt, wobei nach den drei Altersgruppen (vgl. oben unter Punkt 3)) differenziert wird. Zu a): Es wird ein versicherungsförmiges Angebot zugrunde gelegt, da diese Anlageform im gegenwärtigen Bestand eindeutig dominiert. Zu b): Den Berechnungen liegen Einzeltarife zugrunde, da sehr viele Arbeitnehmer ihr Arbeitsverhältnis vorzeitig beenden und dann häufig eine Umwandlung in einen Einzeltarif erfolgt. Die Berechnungen sind auf diese Weise konservativer. Zu c): Es wird ohne Arbeitgeberzuschuss gerechnet, da dieser gegenwärtig freiwillig ist.
8) Höhe des sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgeltes gem. § 14 SGB IV und des zu versteuernden Jahresbetrages des jeweiligen Arbeitnehmers gem. § 39b Abs. 2 Satz 6 EStG in der Anwartschaftsphase	Das sozialversicherungspflichtige Arbeitsentgelt wird mit dem Bruttolohn gleichgesetzt. Dieser entstammt der Verdienststrukturerhebung 2010 des Statistischen Bundesamtes (Statistisches Bundesamt 2012), welche nach Altersgruppen differenziert (vgl. Tabelle 90). Die Altersgruppen jener Verdienststrukturerhebung sind andere als die drei in vorliegender Studie zugrunde gelegten (vgl. oben

präzise Daten der „erstbesten Kalkulation“ (vgl. Kapitel 2)	daraus abgeleitete Eingangsparameter der „zweitbesten Kalkulation“ sind Teil der Berechnungen (vgl. Kapitel 4)
	unter Punkt 3)). Daher sind die Werte umzurechnen.

Die Bruttoeinkommenswerte aus der Verdienststrukturerhebung 2010 des Statistischen Bundesamtes sind in der Tabelle 90 in der zweiten Spalte enthalten. Allerdings werden sie für die beigen, blauen und rötlichen Zeilen zu jeweils einem Wert zusammengefasst (rechte Spalte), dem Durchschnittswert für jede der drei hier relevanten Altersgruppen gem. obigem Punkt 3).

Für diese Zusammenfassung (Umrechnung) ist der Anteil jeder Zeile (Altersklasse nach der Verdienststrukturerhebung) an der Bevölkerung zu ermitteln; diese sind in Spalte 3 enthalten. Die erste Zeile des beigen Bereiches (20 bis unter 25 Jahre), weist dabei 9,11% Anteil auf, die zweite 10,62%; addiert man beide Prozentsätze zusammen, beträgt der Anteil der ersten Zeile (9,11%) an der Summe 46,15%, der der zweiten den Rest zu 100% (53,85%), vgl. vorletzte Spalte. Mit jenen beiden Werten (46,15% und 53,85%) werden dann beide Durchschnittseinkommen im beigen Bereich gewichtet und zu einem gesamten Durchschnittseinkommen des beigen Bereiches zusammengefasst. Letzteres ist in der rechten Spalte ausgewiesen.

Dasselbe wird mit den blauen und rötlichen Feldern gemacht.

Bruttojahresverdienst der Arbeitnehmer nach Altersgruppen 2010				
Durchschnittliches Bruttojahreseinkommen der Arbeitnehmer (ohne Beamte) in Deutschland nach Altersgruppen im Jahr 2010		**Anteil an der Bevölkerung**	**Gewichtung für Gesamtwert der Gruppe**	**Durchschnittliches Bruttojahreseinkommen**
	Daten in €			**Daten in €**
20 bis unter 25 Jahre	17.906	9,11%	46,15%	**22.691**
25 bis unter 30 Jahre	26.792	10,62%	53,85%	
30 bis unter 35 Jahre	33.564	10,46%	24,13%	**36.882**
35 bis unter 40 Jahre	36.309	10,12%	23,34%	
40 bis unter 45 Jahre	38.439	9,95%	22,95%	

45 bis unter 50 Jahre	38.831	12,82%	29,57%	
50 bis unter 55 Jahre	38.744	14,00%	37,91%	**36.862**
55 bis unter 60 Jahre	36.820	12,31%	33,33%	
60 bis unter 65 Jahre	34.430	10,62%	28,76%	

Tabelle 90: Datenbasis: Verdienststrukturerhebung 2010 des Statistischen Bundesamtes (Statistisches Bundesamt 2012)

Auf diese Weise errechnen sich folgende durchschnittliche Bruttojahreseinkommen (sozialversicherungspflichtiges Jahresarbeitsentgelt gem. § 14 SGB IV) für die drei Altersgruppen gem. Punkt 3) auf Basis 2010, dem Jahr der Verdienststrukturerhebung:

- 18- bis 29jährige (Altersgruppe 1): 22.691 € p.a.
- 30- bis 49jährige (Altersgruppe 2): 36.882 € p.a.
- 50- bis 64jährige (Altersgruppe 3): 36.862 € p.a.

Jene Einkommensbeträge werden sodann auf das Jahr 2016 umgerechnet und sodann jedes Jahr dynamisiert (vgl. zu beidem den nachfolgenden Punkt 9)).

Folgende Werte lassen sich nun errechnen:

- **Das gesamte Beitragsvolumen aller bAV-Neuabschlüsse (ohne Gesetzesreform) pro Jahr:**

  Das jeweilige Jahresarbeitsentgelt jeder Gruppe wird mit der durchschnittlichen Entgeltumwandlungs-Quote gem. Punkt 5) in Höhe von 3,3% multipliziert, was den Jahresbeitrag pro bAV-Neuabschluss in jeder der drei Altersgruppen ergibt.

  Die Multiplikation der Arbeitnehmerzahl in jeder Gruppe (vgl. oben unter Punkt 3)) mit der Neuabschlussquote (vgl. oben unter Punkt 1)) ergibt die Anzahl der bAV-Neuabschlüsse in jedem Jahr des Planungszeitraums 2016 bis 2050 pro Altersgruppe.

  Multipliziert man schließlich den Jahresbeitrag pro bAV-Neuabschluss in jeder der drei Altersgruppen mit der Anzahl der bAV-Neuabschlüsse in jedem Jahr des Planungszeitraums 2016 bis 2050 pro Altersgruppe erhält man das gesamte Beitragsvolumen aller bAV-Neuabschlüsse (ohne Gesetzesreform) pro Jahr im Planungszeitraum 2016 bis 2050.

- **Das gesamte Volumen an Sozialversicherungsbeitrags-Ersparnissen bei allen bAV-Neuabschlüssen und damit die Einnahmenverluste der Sozialversicherungsträger pro Jahr:**

  Hierzu wird das gesamte Beitragsvolumen aller bAV-Neuabschlüsse (ohne Gesetzesreform) pro Jahr bis 2050 mit den relevanten Beitragssätzen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber multipliziert.

  Da in jeder der drei o.g. Altersgruppen nur ein durchschnittliches sozialversicherungspflichtiges Jahresarbeitsentgelt zugrunde gelegt wird, erfolgt keine Differenzierung in Bezug auf das Verhältnis des Jahresarbeitsentgeltes zur jeweiligen BBG (vgl. Kapitel D.II.2.2.4.2, wo jene Differenzierung in der individuellen Betrachtung sehr wohl erfolgt). Begründung: Die Menge der zu verarbeitenden Daten wäre dadurch explodiert. Die leichte Ungenauigkeit, die dadurch entsteht, wird in Kauf genommen. Die allgemeine Verwendung des Durchschnittseinkommens, welche weit unter der BBG Renten liegt, gleicht den Mangel an Sozialabgabenersparnissen bei Überschreiten der BBG ungefähr aus.

- **Das gesamte Volumen an Steuer-Ersparnissen bei allen bAV-Neuabschlüssen und damit die Einnahmenverluste des Fiskus pro Jahr:**

  Aus dem durchschnittlichen Bruttojahreseinkommen (Einnahmen aus nichtselbständiger Arbeit i.S.v. § 19 EStG) jeder der drei Altersgruppen wird der zu versteuernde Jahresbetrag gem. § 39b Abs. 2 Satz 6 EStG, wie in Kapitel D.II.2.2.4.1 für die individuelle Betrachtung geschildert, für jedes Jahr des Planungszeitraums bis 2050 ermittelt.

  Da das jeweilige durchschnittliche Bruttojahreseinkommen gem. nachfolgendem Punkt 9) jährlich dynamisiert wird, erhöht sich die aus dem ebenfalls dynamisierten zu versteuernden Jahresbetrag resultierende Jahres-Lohnsteuer i.S.v. § 38a Abs. 1 Satz 1 EStG automatisch im Zeitablauf des Planungszeitraums bis 2050.

präzise Daten der „erstbesten Kalkulation“ (vgl. Kapitel 2)	**daraus abgeleitete Eingangsparameter der „zweitbesten Kalkulation“ sind Teil der Berechnungen (vgl. Kapitel 4)**
9) Prognose über die jährlichen Gehaltssteigerungen	Wie bei der individuellen Betrachtung (vgl. Kapitel D.II.2.2.3 und 2.2.4.1) werden sämtliche Jahresarbeitsentgelte ab 2017 bis 2050 um 2% p.a. dynamisiert.
10) Konfession des betreffenden Arbeitnehmers für die Berücksichtigung o-	Die Kirchensteuer wird im Gegensatz zur individuellen Betrachtung in Kapitel

präzise Daten der „erstbesten Kalkulation“ (vgl. Kapitel 2)	daraus abgeleitete Eingangsparameter der „zweitbesten Kalkulation“ sind Teil der Berechnungen (vgl. Kapitel 4)
der Außerachtlassung von Kirchensteuerwirkungen	D.II.2.2.5.1 nicht einbezogen, da sie nicht dem Fiskus (Bund und Ländern) zufließt.
11) Lohnsteuerklasse in der Anwartschaftsphase zur Berechnung der entgeltumwandlungsbedingten Lohnsteuer- und SolZ-Ersparnis	In jeder der drei Altersgruppen wird die Lohnsteuer in 32% der Fälle mit der Steuerklasse III und in 68% der Fälle mit der Klasse I bzw. IV berechnet. Andere Klassen werden der Einfachheit halber vernachlässigt, da sie nur wenig Bedeutung haben (entweder wenige Personen oder/und geringe bAV-Beiträge). Jene 32% und 68% stammen aus einer Publikation des Statistischen Bundesamtes vom 19.5.2015, aus der sich beide Prozentsätze errechnen lassen.
12) Höhe des sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgeltes des jeweiligen Arbeitnehmers	Vgl. hierzu obigen Punkt 8).
13) Höhe des Arbeitnehmer-Zuschlages zur gesetzlichen Krankenversicherung	Die Berechnungen gehen durchweg von dem in der Praxis vorfindbaren Durchschnittswert 0,9% (vgl. Kapitel D.II.2.2.4.2) aus.
14) Beantwortung der Frage, ob der betreffende Arbeitnehmer Kinder hat oder nicht, weil sich daraus die Höhe des Beitrages zur gesetzlichen Pflegeversicherung ergibt	Es wird durchweg angenommen, dass die jeweilige Person nicht kinderlos ist, sodass der etwas günstigere Beitragssatz bei der gesetzlichen Pflegeversicherung zur Anwendung kommt. Dies ist nicht exakt, wird aber hingenommen.
15) Wohn- bzw. Arbeitsort des jeweiligen Arbeitnehmers	Es wird vereinfachend angenommen, dass sämtliche Personen im Westen wohnen bzw. arbeiten, weil diese Fälle in der Praxis deutlich überwiegen. Für die Kirchensteuer ist dies unerheblich, da diese nicht in die Berechnungen einfließt (vgl. oben Punkt 10)).

präzise Daten der „erstbesten Kalkulation“ (vgl. Kapitel 2)	daraus abgeleitete Eingangsparameter der „zweitbesten Kalkulation“ sind Teil der Berechnungen (vgl. Kapitel 4)
	Für die Sozialversicherung wird die Vereinfachung hingenommen, da die hier angesetzten Jahresarbeitsentgelte nicht über die jeweilige BBG hinausgehen (vgl. die Erläuterungen im Rahmen von Punkt 8)) und sich daher nicht unterschiedlich nach West und Ost auswirken. Zwar ergeben sich bzgl. der Entgeltpunkte-Berechnung bei der entgeltumwandlungsbedingten Reduzierung der gesetzlichen Rente leichte Unterschiede zwischen West und Ost, im Lauf der nächsten Jahre werden sie jedoch noch geringer. Daher kann dies vernachlässigt werden.
16) Prognose über die künftige Entwicklung der • BBG, • sozialversicherungsrechtlichen Bezugsgrößen, • Durchschnittsentgelte und • aktuellen Rentenwerte	Jene vier Werte werden jährlich dynamisiert und zwar nach denselben Annahmen wie bei der individuellen Betrachtung (vgl. Kapitel D.II.2.2.4.2 und 2.2.4.3).
17) Prognose über die künftige Entwicklung des • Einkommensteuer- und damit Lohnsteuertarifs und der Steuersätze und • sämtlicher relevanter Beitragssätze zu allen Sozialversicherungszweigen	Wider besseres Wissen werden weder die Steuertarife noch die Beitragssätze zu den Sozialversicherungszweigen verändert. Die vorliegende Studie geht im gesamten Planungszeitraum 2016 bis 2050 von den heute geltenden Werten aus. Alles andere wäre reine Spekulation.
18) Höhe des zu versteuernden Einkom-	Das zu versteuernde Einkommen der Leis-

präzise Daten der „erstbesten Kalkulation“ (vgl. Kapitel 2)	daraus abgeleitete Eingangsparameter der „zweitbesten Kalkulation“ sind Teil der Berechnungen (vgl. Kapitel 4)
mens in der Leistungsphase und damit auch eine Abschätzung aller anderen Einkünfte und – wegen der Höhe des steuerpflichtigen Anteils – Einkunftsarten des Leistungsempfängers und ggf. seines Ehe- bzw. Lebenspartners	tungsphase kann in Ermangelung entsprechender Kenntnisse keine anderen Einkünfte ansetzen als diejenigen, die in Kapitel D.II.2.2.4.1 im Rahmen der individuellen Betrachtung zugrunde gelegt wurden. Die dort erarbeitete Methode liefert aus Sicht der Autoren besonders gute Schätzungen für die Steuerbelastung des künftigen Leistungsempfängers. Alle in jenem Kapitel beschriebenen Parameter finden daher auch in den nachfolgenden Berechnungen Anwendung, um die Steuerbelastung auch in der Kollektivbetrachtung so gut wie möglich schätzen zu können. Die individuelle Zusammensetzung des künftigen zu versteuernden Einkommens bleibt deshalb außen vor. Die steuerpflichtigen Anteil der jeweiligen Einkunftsart werden in Bezug auf die gesetzliche Rente und die bAV berücksichtigt. In der Leistungsphase wird vereinfachend unterstellt, es gäbe keinen Splittingtarif, weil davon ausgegangen wird, dass der Leistungsempfänger entweder einzeln veranlagt wird oder sein Ehegatte ein gleichhohes Alterseinkommen bezieht.
19) Veranlagungsart in der Leistungsphase zur Berechnung der Einkommensteuer	Vgl. die Ausführungen unter dem vorangegangenen Punkt 18): Aus Vereinfachungsgründen wird ausschließlich Einzelveranlagung unterstellt.
20) Prognose über die jährlichen Rentensteigerungen	Wie in Kapitel D.II.2.2.3 im Rahmen der individuellen Betrachtung ausgeführt, wird auch hier eine Rentendynamik von 2,1% angesetzt, die aus konkreten Angeboten von Versicherern stammt.

präzise Daten der „erstbesten Kalkulation“ (vgl. Kapitel 2)	daraus abgeleitete Eingangsparameter der „zweitbesten Kalkulation“ sind Teil der Berechnungen (vgl. Kapitel 4)
21) Beantwortung der Frage, ob der betreffende Leistungsempfänger voraussichtlich gesetzlich oder privat krankenversichert	Aufgrund der verwendeten durchschnittlichen Einkünfte der Anwartschaftsphase wird unterstellt, dass alle Leistungsempfänger gesetzlich KVdR-Beiträge zahlen.
22) Prognose bzgl. der Beantwortung der Frage, ob der betreffende Arbeitnehmer, wenn er heute keine Kinder hat, im Laufe der Anwartschaftszeit Kinder haben wird, weil sich daraus die Höhe des Beitrages zur gesetzlichen Pflegeversicherung in der Rentenphase ergeben wird	Bereits i.Z.m. Punkt 14 wird festgestellt, dass die Studie vereinfachend von nicht kinderlosen Anwärtern ausgeht. Dies soll auch für die Leistungsphase gelten.
23) Prognose über die Entwicklung der Beitragssätze zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung	In der individuellen Betrachtung wurden Beitragssatzszenarien bzgl. der Kranken- und Pflegeversicherung analysiert (vgl. Kapitel D.II.2.2.5.1 und 2.2.5.4). In der nachfolgenden kollektiven Betrachtung bleiben sie außen vor, da dies den Rahmen sprengen würde. In Bezug auf die Beitragssätze gelten die Feststellungen unter obigem Punkt 17).
24) voraussichtliche Lebensdauer des jeweiligen Arbeitnehmers bzw. späteren Leistungsempfängers	Für sämtliche Personen wird eine Lebensdauer bis zum Alter 85 angesetzt. Sie wirkt sich indessen nicht aus, da selbst die heute 50jährigen in der Altersgruppe 3 (vgl. obigen Punkt 3)) erst nach dem Ende des Planungszeitraums (2051) das 85. Lebensjahr erreichen werden.

Auf Basis aller jener Parameter der „zweitbesten Kalkulation“ werden die Berechnungen vorgenommen. Die in Kapitel 4 ausgewiesenen Ergebnisse geben die künftige Realität daher nach Auffassung der Autoren mit hoher Wahrscheinlichkeit wider.

4. Ergebnisse der Kostenschätzung ohne Gesetzesreform

In den beiden nachfolgenden Unterkapiteln finden sich sämtliche Ergebnisse auf Basis der im vorangegangenen Kapitel 3 beschriebenen Parameter.

Die Ergebnisse (Nettokosten, vgl. ausführlich Kapitel 1) werden in Tabellenform und teilweise graphisch dargestellt. Sie unterscheiden sich nach der in Punkt 1) des im vorangegangenen Kapitel 3 beschriebenen Neuabschlussquote, welche szenarienweise mit 0,5%, 0,75%, 1,0% und 1,25% Eingang in die Berechnungen gefunden hat.

Nachfolgendes Kapitel 4.1 listet alle Nettokosten des Staates (vgl. zum Begriff Kapitel 1) auf Basis jährlicher Neuabschlüsse auf. Zu den Neuabschlüssen des Jahres 2016 mit laufender Beitragszahlung kommen 2017 weitere Neuabschlüsse mit laufender Beitragszahlung hinzu etc., sodass die Ergebnisse treppenförmig ansteigen.

Ab 2033, wenn die ersten Neuabschlüsse des Jahres 2016 in der Altersgruppe 3 (50 bis 64, vgl. Kapitel 3, Punkt 3)) annahmegemäß erstmals Leistungen beziehen, profitieren Fiskus und Sozialversicherungsträger erstmals von nachgelagerter Steuer, KVdR und Reduzierungen der gesetzlichen Rente. Da diese unmittelbaren Einnahmen des Staates (vgl. ausführlich Kapitel 1) 2033 jedoch nur diese eine Altersgruppe betreffen und deren Leistungen aufgrund der kurzen Laufzeit nicht signifikant hoch ausfallen, merkt man jene Einnahmen des Staates kaum. Erst im Laufe der nächsten Jahre wirken sie sich aus, jedoch ebenfalls nur sehr moderat.

Kapitel 4.2 rechnet die Nettokosten des Staates des Kapitels 4.1 mit dem im Vorspann von Kapitel F erläuterten Kalkulationszinsfuß von 2% zunächst in einen Barwert um und verteilt sie dann unter Anwendung dieses Kalkulationszinsfußes als Annuität auf den gesamten Planungszeitraum bis 2050. Auf diese Weise bekommt der Leser eine Vorstellung davon, welche Größenordnung die im Zeitablauf ansteigenden Nettokosten als konstanter Jahresbetrag ausmachen. Auch hier sind die späteren unmittelbaren Einnahmen des Staates ab 2033 bereits gegengerechnet.

4.1 Minderung der Steuereinnahmen und der Sozialversicherungsbeiträge – jährlich von 2016 bis 2050

Szenario 1:

Neuabschlussquote 0,5% (vgl. Punkt 1) des vorangegangenen Kapitels 3)

Nettokosten des Staates unter Berücksichtigung unmittelbarer Einnahmen		
Jahr	**Steuer**	**Sozialversicherungsbeiträge**

2016	41.790.879 €	63.306.554 €
2017	85.935.036 €	129.519.826 €
2018	132.713.253 €	198.861.919 €
2019	180.079.682 €	268.575.011 €
2020	230.123.485 €	341.463.927 €
2021	282.964.638 €	417.698.542 €
2022	338.764.746 €	497.369.152 €
2023	397.024.420 €	579.480.758 €
2024	458.820.688 €	665.463.395 €
2025	520.976.639 €	750.898.280 €
2026	584.149.298 €	836.739.587 €
2027	647.665.499 €	921.931.087 €
2028	712.226.848 €	1.007.529.843 €
2029	777.211.984 €	1.092.600.761 €
2030	843.424.985 €	1.178.214.410 €
2031	910.684.927 €	1.264.262.867 €
2032	978.117.451 €	1.349.544.435 €
2033	1.046.890.019 €	1.435.453.652 €
2034	1.115.632.692 €	1.520.315.848 €
2035	1.183.796.410 €	1.604.063.824 €
2036	1.251.360.693 €	1.686.708.300 €
2037	1.318.232.431 €	1.768.154.160 €
2038	1.383.001.458 €	1.846.781.357 €
2039	1.448.241.325 €	1.925.642.337 €
2040	1.512.823.521 €	2.003.448.537 €
2041	1.576.688.992 €	2.080.108.967 €
2042	1.639.876.292 €	2.155.635.918 €

2043	1.700.979.510 €	2.228.426.297 €
2044	1.761.435.042 €	2.300.131.660 €
2045	1.821.233.785 €	2.370.763.831 €
2046	1.880.384.239 €	2.440.334.569 €
2047	1.938.893.549 €	2.508.855.564 €
2048	1.996.753.579 €	2.576.338.431 €
2049	2.053.812.361 €	2.642.611.139 €
2050	2.110.344.066 €	2.707.961.447 €

Tabelle 91: Nettokosten des Staates unter Berücksichtigung unmittelbarer Einnahmen bei einer Neuabschlussquote von 0,5%

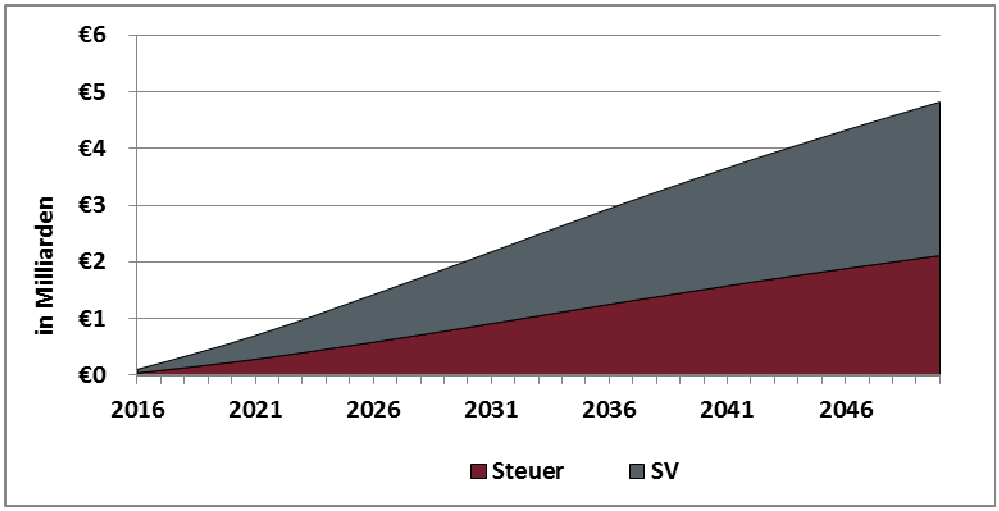

Abbildung 19: Nettokosten des Staates unter Berücksichtigung unmittelbarer Einnahmen bei einer Neuabschlussquote von 0,5%

Ohne eine Gesetzesreform sind die voraussichtlichen Kosten des Staates für künftige zusätzliche bAV moderat. Sie beginnen 2016 mit gut 40 Mio. € für den Fiskus und ca. 63 Mio. € für die Sozialversicherungsträger. Durch die Kumulation steigern sie sich relativ schnell, erreichen aber voraussichtlich erst 2028 rd. 1 Mrd. € (Wert für ein Jahr) für die Sozialversicherungsträger; dem Fiskus entstehen durch zusätzliche bAV erst 2033 Kosten in dieser Größenordnung.

Wie bereits in Kapitel 1 erwähnt, sind darin keine weiteren Kosten oder Einnahmen enthalten, wie sie dem Staat durch Entnahme oder Zuführung aus dem Konsum- bzw. Investitionskreislauf entstehen.

Die unmittelbaren Einnahmen aus nachgelagerter Besteuerung, KVdR und Reduzierungen der gesetzlichen Renten wirken sich in dem Planungszeitraum bis 2050 kaum spürbar aus. Ihre Wirkungen treten erst später richtig in Erscheinung.

Nachfolgend sind die Ergebnisse der weiteren drei Szenarien von Neuabschlussquoten dargestellt:

Szenario 2:

Neuabschlussquote 0,75% (vgl. Punkt 1) des vorangegangenen Kapitels 3)

Nettokosten des Staates unter Berücksichtigung unmittelbarer Einnahmen		
Jahr	**Steuer**	**Sozialversicherungsbeiträge**
2016	62.686.319 €	94.959.832 €
2017	128.902.553 €	194.279.739 €
2018	199.069.879 €	298.292.878 €
2019	270.119.523 €	402.862.517 €
2020	345.185.228 €	512.195.890 €
2021	424.446.957 €	626.547.813 €
2022	508.147.120 €	746.053.728 €
2023	595.536.630 €	869.221.136 €
2024	688.231.032 €	998.195.093 €
2025	781.464.958 €	1.126.347.420 €
2026	876.223.948 €	1.255.109.380 €
2027	971.498.249 €	1.382.896.631 €
2028	1.068.340.273 €	1.511.294.765 €
2029	1.165.817.977 €	1.638.901.141 €
2030	1.265.137.477 €	1.767.321.614 €
2031	1.366.027.391 €	1.896.394.301 €
2032	1.467.176.176 €	2.024.316.652 €

2033	1.570.335.029 €	2.153.180.479 €
2034	1.673.449.039 €	2.280.473.772 €
2035	1.775.694.615 €	2.406.095.736 €
2036	1.877.041.039 €	2.530.062.451 €
2037	1.977.348.646 €	2.652.231.240 €
2038	2.074.502.188 €	2.770.172.036 €
2039	2.172.361.988 €	2.888.463.505 €
2040	2.269.235.281 €	3.005.172.806 €
2041	2.365.033.487 €	3.120.163.450 €
2042	2.459.814.438 €	3.233.453.877 €
2043	2.551.469.266 €	3.342.639.446 €
2044	2.642.152.563 €	3.450.197.490 €
2045	2.731.850.677 €	3.556.145.746 €
2046	2.820.576.359 €	3.660.501.853 €
2047	2.908.340.323 €	3.763.283.346 €
2048	2.995.130.368 €	3.864.507.647 €
2049	3.080.718.541 €	3.963.916.709 €
2050	3.165.516.099 €	4.061.942.170 €

Tabelle 92: Nettokosten des Staates unter Berücksichtigung unmittelbarer Einnahmen bei einer Neuabschlussquote von 0,75%

Szenario 3:

Neuabschlussquote 1,00% (vgl. Punkt 1) des vorangegangenen Kapitels 3)

Nettokosten des Staates unter Berücksichtigung unmittelbarer Einnahmen		
Jahr	**Steuer**	**Sozialversicherungsbeiträge**
2016	83.581.758 €	126.613.109 €
2017	171.870.071 €	259.039.652 €

2018	265.426.506 €	397.723.837 €
2019	360.159.364 €	537.150.022 €
2020	460.246.970 €	682.927.853 €
2021	565.929.276 €	835.397.084 €
2022	677.529.493 €	994.738.304 €
2023	794.048.840 €	1.158.961.515 €
2024	917.641.376 €	1.330.926.790 €
2025	1.041.953.277 €	1.501.796.560 €
2026	1.168.298.597 €	1.673.479.174 €
2027	1.295.330.999 €	1.843.862.174 €
2028	1.424.453.697 €	2.015.059.687 €
2029	1.554.423.969 €	2.185.201.522 €
2030	1.686.849.970 €	2.356.428.819 €
2031	1.821.369.855 €	2.528.525.735 €
2032	1.956.234.902 €	2.699.088.870 €
2033	2.093.780.039 €	2.870.907.305 €
2034	2.231.265.385 €	3.040.631.696 €
2035	2.367.592.820 €	3.208.127.648 €
2036	2.502.721.386 €	3.373.416.601 €
2037	2.636.464.862 €	3.536.308.320 €
2038	2.766.002.917 €	3.693.562.715 €
2039	2.896.482.651 €	3.851.284.673 €
2040	3.025.647.042 €	4.006.897.074 €
2041	3.153.377.983 €	4.160.217.934 €
2042	3.279.752.584 €	4.311.271.837 €
2043	3.401.959.021 €	4.456.852.595 €
2044	3.522.870.084 €	4.600.263.320 €

2045	3.642.467.570 €	4.741.527.662 €
2046	3.760.768.478 €	4.880.669.137 €
2047	3.877.787.098 €	5.017.711.127 €
2048	3.993.507.157 €	5.152.676.863 €
2049	4.107.624.722 €	5.285.222.278 €
2050	4.220.688.132 €	5.415.922.893 €

Tabelle 93: Nettokosten des Staates unter Berücksichtigung unmittelbarer Einnahmen bei einer Neuabschlussquote von 1,00%

Neuabschlussquote 1,25% (vgl. Punkt 1) des vorangegangenen Kapitels 3)

Nettokosten des Staates unter Berücksichtigung unmittelbarer Einnahmen		
Jahr	**Steuer**	**Sozialversicherungsbeiträge**
2016	104.477.198 €	158.266.386 €
2017	214.837.589 €	323.799.565 €
2018	331.783.132 €	497.154.797 €
2019	450.199.205 €	671.437.528 €
2020	575.308.713 €	853.659.817 €
2021	707.411.594 €	1.044.246.355 €
2022	846.911.866 €	1.243.422.880 €
2023	992.561.050 €	1.448.701.894 €
2024	1.147.051.719 €	1.663.658.488 €
2025	1.302.441.597 €	1.877.245.701 €
2026	1.460.373.246 €	2.091.848.967 €
2027	1.619.163.749 €	2.304.827.718 €
2028	1.780.567.121 €	2.518.824.609 €
2029	1.943.029.961 €	2.731.501.902 €
2030	2.108.562.462 €	2.945.536.024 €
2031	2.276.712.318 €	3.160.657.169 €

2032	2.445.293.627 €	3.373.861.087 €
2033	2.617.225.049 €	3.588.634.131 €
2034	2.789.081.731 €	3.800.789.620 €
2035	2.959.491.025 €	4.010.159.560 €
2036	3.128.401.732 €	4.216.770.751 €
2037	3.295.581.077 €	4.420.385.400 €
2038	3.457.503.646 €	4.616.953.393 €
2039	3.620.603.314 €	4.814.105.841 €
2040	3.782.058.802 €	5.008.621.343 €
2041	3.941.722.479 €	5.200.272.417 €
2042	4.099.690.729 €	5.389.089.796 €
2043	4.252.448.776 €	5.571.065.743 €
2044	4.403.587.605 €	5.750.329.151 €
2045	4.553.084.462 €	5.926.909.577 €
2046	4.700.960.598 €	6.100.836.422 €
2047	4.847.233.872 €	6.272.138.909 €
2048	4.991.883.947 €	6.440.846.078 €
2049	5.134.530.902 €	6.606.527.848 €
2050	5.275.860.165 €	6.769.903.617 €

Tabelle 94: Nettokosten des Staates unter Berücksichtigung unmittelbarer Einnahmen bei einer Neuabschlussquote von 1,25%

Fazit:

Je nach der Höhe der Neuabschlussquote kostet zusätzliche bAV ohne Gesetzesreform Fiskus und Sozialversicherungsträger deutlich unterschiedlich viele Einnahmen, wobei die entgehenden Sozialversicherungsbeiträge im gesamten Planungszeitraum höher ausfallen als die verringerten Steuereinnahmen.

Dabei sind die höheren Einnahmen, die die zusätzliche bAV in der Leistungsphase dem Staat beschert, eingerechnet, wirken sich jedoch nicht vor 2033 für Fiskus und Sozialversicherungsträger aus, wenn die ersten Neuabschlüsse des Jahres 2016 in

der Altersgruppe 3 (50 bis 64, vgl. Kapitel 3, Punkt 3)) annahmegemäß erstmals Leistungen beziehen. Es handelt sich dabei um nachgelagerte Steuer, KVdR und Reduzierungen der gesetzlichen Rente. Da diese unmittelbaren Einnahmen des Staates (vgl. ausführlich Kapitel 1) 2033 jedoch nur diese eine Altersgruppe betreffen und deren Leistungen aufgrund der kurzen Laufzeit nicht signifikant hoch ausfallen, merkt man jene Einnahmen des Staates kaum. Erst im Laufe der nächsten Jahre nehmen sie zu, jedoch bis zum Ende des Planungszeitraums, 2050, nur sehr moderat.

Welches der vier betrachteten Szenarien der künftigen Entwicklung am nächsten kommt, ist schwer zu sagen. Aufgrund der Entwicklung der letzten beiden Jahre vor 2015 erscheint das Szenario 2 am wahrscheinlichsten zu sein.

4.2 Minderung der Steuereinnahmen und der Sozialversicherungsbeiträge – Barwerte und jährliche konstante Nettokosten

Rechnet man die Ergebnisse aus Kapitel 4.1 in Barwerte und Annuitäten um (vgl. dazu die einleitenden Ausführungen im Vorspann des Kapitels 4), so stellen sich folgende Nettokosten des Staates ein:

Barwerte			
Szenario	**Steuer**	**SV-Beiträge**	**Davon Mehreinnahmen**
0,50%	30.088.491.197 €	40.059.684.010 €	-1.989.819.443 €
0,75%	45.132.736.796 €	60.089.526.015 €	-2.984.729.165 €
1,00%	60.176.982.394 €	80.119.368.020 €	-3.979.638.887 €
1,25%	75.221.227.993 €	100.149.210.025 €	-4.974.548.608 €
jährliche konstante Nettokosten (2016 - 2050)			
Szenario	**Steuer**	**SV-Beiträge**	**Davon Mehreinnahmen**
0,50%	1.203.606.119 €	1.602.475.860 €	-79.597.174 €
0,75%	1.805.409.179 €	2.403.713.790 €	-119.395.760 €
1,00%	2.407.212.238 €	3.204.951.720 €	-159.194.347 €
1,25%	3.009.015.298 €	4.006.189.650 €	-198.992.934 €

Tabelle 95: jährliche konstante Nettokosten des Staates unter Berücksichtigung unmittelbarer Einnahmen und deren Barwerte

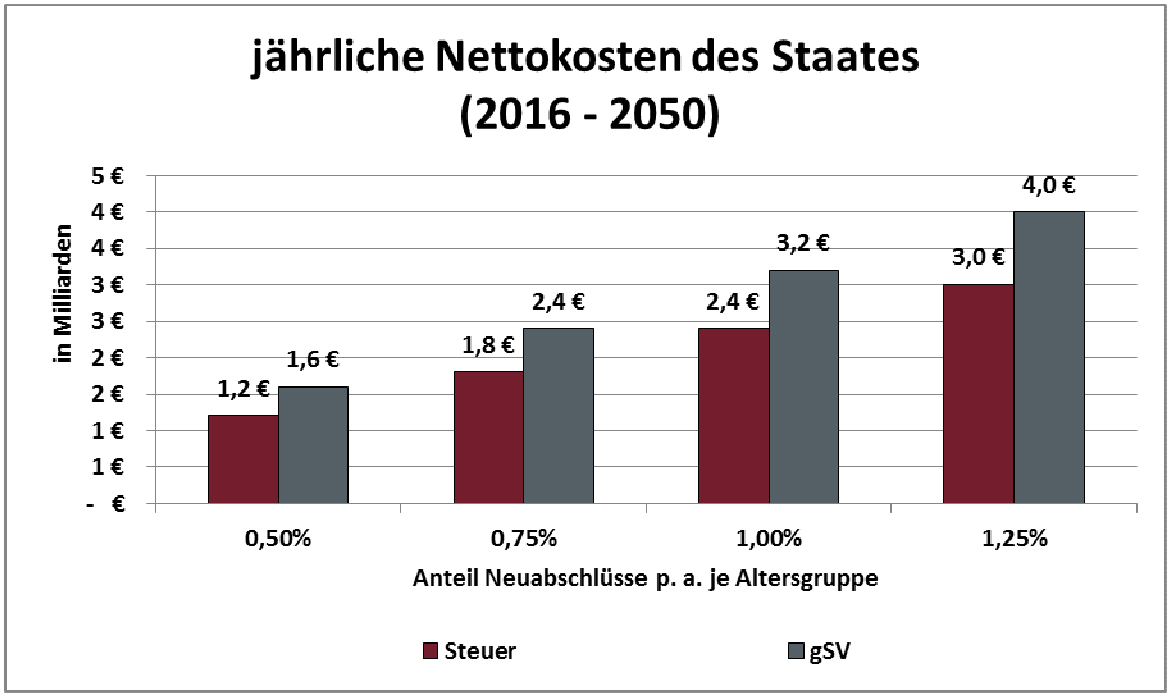

Abbildung 20: jährliche konstante Nettokosten des Staates unter Berücksichtigung unmittelbarer Einnahmen

Tabelle 95 enthält eingangs die mit einem Kalkulationszinsfuß von 2% berechneten Barwerte der Zahlungsreihen aller Szenarien aus dem vorangegangenen Kapitel 4.1 und, in der unteren Hälfte, die ebenfalls mit einem Abzinsungssatz von 2% in konstante Zahlungen (Annuitäten) umgerechneten jährlichen Nettokosten.

Die im Zeitablauf ansteigende Zahlungsreihe in Tabelle 92 (Szenario 2, welches den Autoren am realistischsten erscheint) entspricht daher rechnerisch jährlichen Nettokosten für den Fiskus in Höhe von 1,805 Mrd. € und für die Sozialversicherungsträger in Höhe von 2,404 Mrd. €. Dabei sind die Einnahmen aus nachgelagerter Steuer, KVdR und Reduzierung der gesetzlichen Rente in Höhe von fast 120 Mio. € p.a. bereits berücksichtigt.

Durch jene Umrechnung werden die Informationen über die Nettokostenbelastung des Staates, welche durch die ohne Gesetzesreform voraussichtlich künftig abgeschlossene zusätzliche bAV hervorgerufen wird, nach Meinung der Autoren leichter kommunizierbar.

4.3 Fazit zur Kostenschätzung ohne Gesetzesreform

Ohne eine Gesetzesreform sind die voraussichtlichen Kosten des Staates für künftige zusätzliche bAV moderat. Sie beginnen 2016 mit gut 60 Mio. € für den Fiskus und ca. 95 Mio. € für die Sozialversicherungsträger, wenn man das Szenario 2 in Bezug auf die Neuabschlussquote (0,75% p.a. in Bezug auf die Anzahl aller Arbeitnehmer in den drei analysierten Altersgruppen, vgl. Kapitel 3, Punkt 3))) zugrunde legt, welches den Autoren am realistischsten erscheint. Durch die Kumulation steigern sie sich relativ schnell, erreichen aber voraussichtlich erst 2024 rd. 1 Mrd. € (Wert für ein Jahr) für die Sozialversicherungsträger; dem Fiskus entstehen durch zusätzliche bAV erst 2028 Kosten in dieser Größenordnung. Im letzten Jahr des Planungszeitraums, 2050, werden sich die Nettokosten des Fiskus unter Berücksichtigung der Einnahmen aus nachgelagerter Steuer voraussichtlich auf fast 3,2 Mrd. € (Wert für ein Jahr) belaufen; der entsprechende Wert für die Sozialversicherungsträger in diesem Jahr wird gut 4 Mrd. € unter Berücksichtigung der Einnahmen aus der KVdR und der Reduzierungen der gesetzlichen Rente betragen.

Wie bereits in Kapitel 1 erwähnt, sind darin keine weiteren – mittelbaren – Kosten oder Einnahmen enthalten, wie sie dem Staat durch Entnahme oder Zuführung aus dem Konsum- bzw. Investitionskreislauf entstehen.

Die unmittelbaren Einnahmen aus nachgelagerter Besteuerung, KVdR und Reduzierungen der gesetzlichen Renten sind in jenen Werten enthalten, wirken sich jedoch in dem Planungszeitraum bis 2050 kaum spürbar aus. Ihre Wirkungen treten erst später stärker in Erscheinung.

Rechnet man jene Nettokosten mit einem Abzinsungssatz von 2% zunächst in Barwerte und dann in jährlich konstante Belastungen (Annuitäten) um (vgl. die Ergebnisse in Tabelle 95), entsprechen die Zahlungsreihen aus Kapitel 4.1 bei Zugrundelegung von Szenario 2 konstanten jährlichen Nettokosten

- für den Fiskus (unter Einbeziehung der Einnahmen aus nachgelagerter Steuer) in Höhe von gut 1,8 Mrd. € und
- für die Sozialversicherungsträger (unter Einbeziehung der Einnahmen aus KVdR und Reduzierung der gesetzlichen Rente) in Höhe von gut 2,4 Mrd. €

Darin machen die Einnahmen aus nachgelagerter Steuer, KVdR und Reduzierung der gesetzlichen Rente ca. 120 Mio. € p.a. aus, sind also vernachlässigbar. Allerdings werden sie sich nach 2050 stärker bemerkbar machen.

II. Kosten und Nutzen einer Gesetzesreform der bAV für den Staat

1. Vorbemerkungen

1.1 Bestandteile der Berechnungen der aus einer Gesetzesreform resultierenden Wirkungen

Die aus Sicht der Autoren notwendigen gesetzlichen Reformen der gegenwärtig geltenden bAV sind in Kapitel E.II ausführlich dargestellt und diskutiert („Zehn Gebote der bAV-Reform“, vgl. E.II.1). Die dortigen Ausführungen widmen sich bei jedem Reformpunkt in qualitativer Hinsicht auch den Auswirkungen für den Staat („Belange des Staates“), ohne diese jedoch an jener Stelle zu berechnen.

Wie in den „Belangen des Staates“ jeweils ausgeführt, würde die Realisierung jener Reformen nur bei wenigen Reformpunkten unmittelbare Auswirkungen auf die im vorangegangenen Kapitel I.4 dargestellten Nettokosten des Staates, die durch zusätzliche bAV bewirkt werden, haben. Die meisten Reformpunkte würden die Nachfrage nach bAV u.E. stärken oder/und die späteren Leistungen der bAV verbessern und damit zu dem im Lebensabend dringend benötigen Mehrkonsum führen.

Folgende Reformpunkte (vgl. Kapitel E.II.1 und 2) würden sich jedoch unmittelbar auf die Nettokosten des Staates auswirken:

- Einführung eines gesetzlich verankerten Opt-Out:

  Ein solches System würde die Teilnahmequote der Arbeitnehmer an der bAV mit großer Wahrscheinlichkeit sprunghaft ansteigen lassen (vgl. Kapitel E.II.2). Tabelle 9 in Kapitel A.IV.3.2 weist in der Privatwirtschaft für Ende 2011 einen Abdeckungsgrad bestehender bAV in Höhe von 51,2% aus. Rechnet man diesen bis Ende 2015 mit einer Neuabschlussquote (vgl. Punkt 1) des Kapitels F.I.3) von konservativen 0,5% p.a. hoch, wird davon ausgegangen, dass mindestens gut 53% der Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft zum 31.12.2015 einen bAV-Vertrag ihr Eigen nennen.

  Für die nachfolgenden Berechnungen in Kapitel 2 wird angenommen, dass sich jene Abdeckungsquote durch Einführung eines gesetzlichen Opt-Out-Systems (vgl. hierzu ausführlich die Kapitel C.VI.1, D.I.1 und E.II.2) innerhalb der nächsten zwei Jahre um 30% (vgl. Kapitel E.II.2, in dem eine Erhöhung der Abdeckungsquote der Privatwirtschaft in jenem kurzen Zeitraum auf 80% bis 90% prognostiziert wird) steigern lässt. Der Einfachheit halber werden jene 30% den Berechnungen gleich im Jahr 2016 zugrunde gelegt, sodass in der Privatwirtschaft ein

Abdeckungsgrad von fast 85% langfristig erreicht wird. Zusätzlich wird angenommen, dass nach 2016 die jedes Jahr neu in die Altersgruppe 1 (18 bis 29jährige) Eintretenden zu 85% eine bAV abschließen, wodurch es zu weiteren spürbaren Steigerungen der Nettokosten des Staates kommen wird.

Dadurch ergeben sich grundsätzlich dieselben Wirkungen in Bezug auf die Nettokosten des Staates, wie in Kapitel I.4 ausgewiesen, jedoch wesentlich schneller und – in Bezug auf jene zusätzlichen 30% – alle innerhalb des Planungszeitraums 2016 bis 2050.

Szenarien in Bezug auf die Neuabschlussquote, wie sie den Berechnungen im Kapitel I.4 zugrunde liegen, sind hier in Anbetracht des klar definierten Zieles von 30% Steigerung der Abdeckungsquote nicht erforderlich.

- Reform der Auswirkungen der bAV auf die gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung:

  Nachfolgenden Berechnungen wird die von den Autoren in Kapitel E.II.1 unter Punkt 1) vorgeschlagene Reform der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung in Bezug auf die bAV in Anwartschafts- und Leistungsphase in einem zweiten Szenario im nachfolgenden Kapitel 2.2 (erstes Szenario: ohne jene Reform der gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung, vgl. Kapitel 2.1) zugrunde gelegt.

  Sie bewirkt, dass Neuverträge der bAV (ab 2016) in der Anwartschaftsphase keine Ersparnis an gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen mehr entstehen lassen (Mehreinnahmen der Sozialversicherungsträger und leichte Steuermindereinnahmen durch höhere Vorsorgeaufwendungen im Vergleich zu den Berechnungen ohne gesetzliche Reform, vgl. Kapitel I.4), dafür aber in der Leistungsphase auch keine Belastung der Betriebsrenten mit KVdR-Beiträgen hervorrufen (vergleichbare Mindereinnahmen der Sozialversicherungsträger und leichte Mehreinnahmen des Fiskus).

- Einführung eines gesetzlich verordneten Arbeitgeber-Zuschusses:

  Nachfolgenden Berechnungen wird auch die von den Autoren in Kapitel E.II.1 unter Punkt 2) vorgeschlagene Einführung eines gesetzlich verordneten Arbeitgeber-Zuschusses zugrunde gelegt. Fiskus und Sozialversicherungsträger profitieren nämlich unmittelbar von den durch den Zuschuss bewirkten Erhöhungen der bAV-Leistungen, weil sich dadurch die nachgelagerten Steuern und – sofern es nicht zu einer Reform der Kranken- und Pflegeversicherung käme – die KVdR-Beiträge erhöhen und somit die Nettokosten des Staates reduzieren.

- Änderungen des in § 6a Abs. 3 Satz 3 EStG verankerten Rechnungszinses für steuerbilanzielle Pensionsrückstellungen:

  Der in Kapitel E.II.1 unter Punkt 8) gemachte Reformvorschlag führt i.W. zu einmaligen Steuermindereinnahmen für den Fiskus im Jahr seines Inkrafttretens (vgl. Kapitel E.II.1, Punkt 8 unter „Belange des Staates"); sie würden wahrscheinlich im Falle einer Reform durch entsprechenden Gesetzespassus (analog § 4e Abs. 3 Satz 1 bzw. § 4f Abs. 1 Satz 1 EStG) über einen Zeitraum von 10 bis 15 Jahren verteilt. In nachfolgenden Berechnungen sind diese Steuermindereinnahmen wegen ihres Einmalcharakters nicht berücksichtigt.

- Abschaffung der Anrechnung der bAV auf die Grundsicherung:

  Die unmittelbaren Wirkungen einer Abschaffung der Anrechnung der bAV auf die Grundsicherung sind in nachfolgenden Berechnungen enthalten, da angenommen wird, dass der von einer derartigen Abschaffung betroffene Personenkreis Teil der um jene 30% erhöhten Abdeckungsquote bei Einführung eines gesetzlichen Opt-Out-systems sein wird.

1.2 Unmittelbare und mittelbare Wirkungen

Kapitel I beschränkte die Untersuchung der Kosten und Nutzen der bAV für den Staat ohne Reform auf die unmittelbaren Wirkungen (vgl. dazu ausführlich: Kapitel I.1), die sich aus Steuer- sowie Sozialversicherungsminder- und –mehreinnahmen für Fiskus und Sozialversicherungsträger bis zum Jahr 2050 ergeben.

Die Berechnungen des nachfolgenden Kapitels 2 ermitteln zunächst ebenfalls jene unmittelbaren Wirkungen für Fiskus und Sozialversicherungsträger auf Basis der Gesetzesreform unter Zugrundlegung der in Kapitel 1.1 skizzierten Bestandteile bis zum Jahr 2050.

Da im Falle einer entsprechenden Gesetzesänderung für Staat, Gesellschaft und Wirtschaft jedoch auch mittelbare Wirkungen (z.B. Mehr- oder Weniger-Konsum, Änderungen von Verbrauch- und Unternehmenssteuern) von Interesse sind, um zu entscheiden, ob sich eine solche Reform für die Beteiligten auch lohnt, versucht nachfolgendes Kapitel 3 jene mittelbaren Wirkungen zu schätzen.

Darüber hinaus wagt jenes Kapitel 3 auch eine Schätzung der unmittelbaren Wirkungen, die sich nach 2050 (bis 2080) ergeben, weil die unmittelbaren Einnahmen des Staates aus der aufgrund der Reform zusätzlich abgeschlossenen bAV, wie sie im nachfolgenden Kapitels 2 dargestellt sind, annahmegemäß erst ab 2033 anfallen

(vgl. Kapitel I.1 und 4) und daher in der Betrachtung jener unmittelbaren Wirkungen nur wenig zur Geltung kommen (vgl. Kapitel I. 4).

Der Grund dafür, dass jene mittelbaren und die erst nach 2050 eintretenden unmittelbaren Wirkungen nicht gleich im nachfolgenden Kapitel 2 integriert sind, liegt in der deutlich geringeren Schärfe ihrer Prognostizierbarkeit. So bilden die Ergebnisse des nachfolgenden Kapitels 2 in einem ersten Schritt ausschließlich diejenigen unmittelbaren finanziellen Wirkungen für den Staat ab, die man relativ gut abschätzen kann.

2. Ergebnisse der Netto-Kostenschätzung mit Gesetzesreform in Bezug auf die unmittelbaren Wirkungen

2.1 Ergebnisse ohne Reform der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung

Barwerte		
Steuer	**SV-Beiträge**	**Davon Mehreinnahmen**
115.075.577.803 €	150.021.447.703 €	-17.885.492.595 €
jährliche konstante Nettokosten (2016 - 2050)		
Steuer	**SV-Beiträge**	**Davon Mehreinnahmen**
4.603.277.336 €	6.001.189.334 €	-715.459.216 €

Tabelle 96: jährliche konstante Nettokosten des Staates unter Berücksichtigung unmittelbarer Einnahmen und deren Barwerte nach Gesetzesreform ohne Änderung der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung

Eine Gesetzesreform mit dem Ziel der deutlichen Attraktivitätssteigerung der bAV bei gleichzeitiger Flankierung durch ein wirkungsvolles Opt-Out-System, wie sie im vorangegangenen Kapitel 1 beschrieben ist, kostet den Staat Geld.

Im Vergleich zu Szenario 2 in Kapitel I.4.2 (vgl. Tabelle 95) ist eine solche Reform mit jährlichen unmittelbaren (vgl. dazu Kapitel I.1 und II.2) Netto-Mehrkosten für den Fiskus in Höhe von voraussichtlich 2,8 Mrd. € (+ 155%) und für die Sozialversicherungsträger in Höhe von voraussichtlich 3,6 Mrd. € (+ 150%) verbunden, wenn die gesetzliche Kranken- und Pflegversicherung nicht, wie in den Vorbemerkungen des Kapitels 1 beschrieben, mitreformiert wird.

Besonders in den ersten Jahren ab 2016 führt die Reform aufgrund des Opt-Out im Vergleich zum Nettokosten-Verlauf ohne Reform (vgl. mit Tabelle 92 in Kapitel I.4.1) zu deutlichen Belastungen für Fiskus und Sozialversicherungsträger, wie nachfolgende Tabelle nach Umsetzung der Reform zeigt:

Nettokosten des Staates unter Berücksichtigung unmittelbarer Einnahmen		
Jahr	**Steuer**	**Sozialversicherungsbeiträge**
2016	2.272.613.722 €	3.706.081.677 €
2017	2.407.263.190 €	3.924.408.999 €
2018	2.541.757.446 €	4.141.253.155 €
2019	2.676.090.278 €	4.356.617.254 €
2020	2.810.229.961 €	4.570.504.677 €
2021	2.927.464.454 €	4.756.366.884 €
2022	3.044.515.749 €	4.940.942.842 €
2023	3.161.412.522 €	5.124.235.462 €
2024	3.278.140.358 €	5.306.247.890 €
2025	3.394.663.604 €	5.486.983.213 €
2026	3.511.046.547 €	5.666.444.636 €
2027	3.627.249.473 €	5.844.635.372 €
2028	3.743.245.556 €	6.021.558.690 €
2029	3.859.012.390 €	6.197.217.882 €
2030	3.975.203.182 €	6.371.616.398 €
2031	4.090.300.665 €	6.544.412.072 €
2032	4.204.292.846 €	6.715.614.063 €
2033	4.317.109.581 €	6.885.231.564 €
2034	4.429.467.285 €	7.053.273.785 €
2035	4.541.340.400 €	7.219.749.960 €
2036	4.652.750.679 €	7.384.669.328 €
2037	4.763.718.877 €	7.548.041.145 €

2038	4.874.296.535 €	7.709.874.626 €
2039	4.984.511.933 €	7.870.179.043 €
2040	5.094.397.641 €	8.028.963.683 €
2041	5.203.940.127 €	8.186.237.813 €
2042	5.313.294.190 €	8.342.010.750 €
2043	5.422.470.982 €	8.496.291.756 €
2044	5.531.412.495 €	8.649.090.153 €
2045	5.640.149.062 €	8.800.415.230 €
2046	5.748.728.851 €	8.950.276.302 €
2047	5.857.059.742 €	9.098.682.706 €
2048	5.949.694.807 €	9.224.649.329 €
2049	6.042.126.090 €	9.349.385.055 €
2050	6.134.361.998 €	9.472.897.900 €

Tabelle 97: Nettokosten des Staates unter Berücksichtigung unmittelbarer Einnahmen nach Gesetzesreform

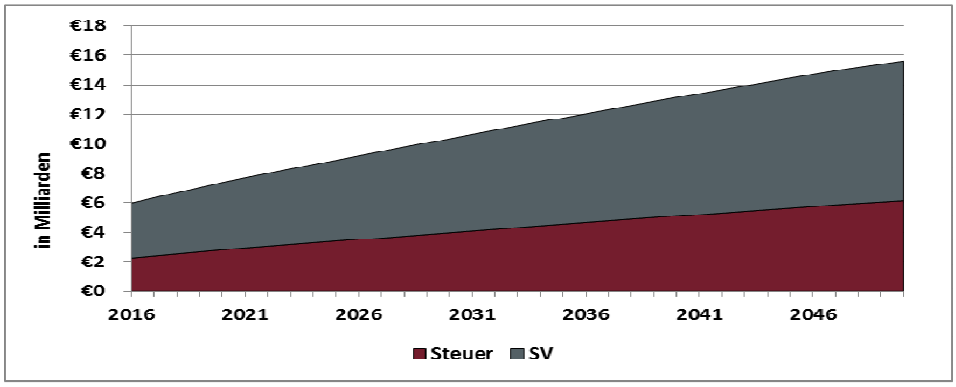

Abbildung 21: Nettokosten des Staates unter Berücksichtigung unmittelbarer Einnahmen nach der Gesetzesreform

Würde der Gesetzgeber auch noch den in § 6a Abs. 3 Satz 3 EStG verankerten Rechnungszinses für steuerbilanzielle Pensionsrückstellungen absenken, entstünden allein dem Fiskus für jeden Prozentpunkt der Reduzierung Netto-Zusatzkosten von einmalige 10 Mrd. € (vgl. Kapitel E.II.1 unter Punkt 8)), die allerdings über einen längeren Zeitraum (üblich sind 10 bis 15 Jahre, vgl. vorangegangenes Kapitel 1) verteilt werden könnten.

Dennoch sollten jene bAV-Mehrkosten für den Gesetzgeber kein Grund sein, von einem solchen Vorhaben Abstand zu nehmen, da es sich um eine wichtige Investition in die Zukunft unseres Landes, die Stärkung der Marktwirtschaft durch Verbesserung der Bedingungen für den künftigen Binnenkonsum und damit auch eine Erweiterung der künftigen Einnahmequellen von Fiskus und Sozialversicherungsträgern handelt; dies verdeutlichen die Ausführungen im nachfolgenden Kapitel 3.

Fazit:

Eine Gesetzesreform mit dem Ziel der deutlichen Attraktivitätssteigerung der bAV bei gleichzeitiger Flankierung durch ein wirkungsvolles Opt-Out-System, wie sie im vorangegangenen Kapitel 1 beschrieben ist, kostet den Fiskus voraussichtlich 2,8 Mrd. € jährlich und die Sozialversicherungsträger voraussichtlich 3,6 Mrd. € p.a. an unmittelbaren (vgl. dazu Kapitel I.1 und II.2) Netto-Mehrkosten

Besonders in den ersten Jahren ab 2016 führt die Reform aufgrund des Opt-Out im Vergleich zum Nettokosten-Verlauf ohne Reform (vgl. Tabelle 97 mit Tabelle 92 in Kapitel I.4.1) zu deutlichen Belastungen für Fiskus und Sozialversicherungsträger.

Würde der Gesetzgeber auch noch den in § 6a Abs. 3 Satz 3 EStG verankerten Rechnungszins für steuerbilanzielle Pensionsrückstellungen absenken, entstünden allein dem Fiskus für jeden Prozentpunkt der Reduzierung Netto-Zusatzkosten von einmalig 10 Mrd. € (vgl. Kapitel E.II.1 unter Punkt 8)), die allerdings über einen längeren Zeitraum (üblich sind 10 bis 15 Jahre, vgl. vorangegangenes Kapitel 1) verteilt werden könnten.

In Anbetracht der notwendigen Stärkung der künftigen Marktwirtschaft und der Erweiterung der Einnahmequellen des Staates ist die Reform jedoch alternativlos.

2.2 Ergebnisse mit Reform der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung

Schließt die in den Vorbemerkungen des Kapitels 1 beschriebene Gesetzesreform auch die Änderung der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung nach dem dort beschriebenen Modell ein, ergeben sich folgende gegenüber Kapitel 2.1 veränderte unmittelbare (vgl. dazu Kapitel I.1 und II.2) Netto-Kosten:

Barwerte		
Steuer	**SV-Beiträge**	**Davon Mehreinnahmen**
129.931.192.947 €	99.934.957.123 €	-17.885.492.595 €

jährliche konstante Nettokosten (2016 - 2050)		
Steuer	**SV-Beiträge**	**Davon Mehreinnahmen**
5.197.534.761 €	3.997.619.060 €	-476.594.304 €

Tabelle 98: jährliche konstante Nettokosten des Staates unter Berücksichtigung unmittelbarer Einnahmen und deren Barwerte nach Gesetzesreform mit Änderung der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung

Tabelle 98 offenbart im Vergleich zu Tabelle 96, dass die Reform der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung in der in Kapitel E.II.1 unter Punkt 1) vorgeschlagenen Form nicht nur zu einer Verbesserung der Rendite der bAV und ihrer Attraktivität im Vergleich zu Schicht 3 führt (vgl. Kapitel D.II.2.2.5.1 und 2.2.5.4), sondern auch zu einer deutlich verringerten Kostenbelastung der Sozialversicherungsträger im Planungszeitraum 2016 bis 2050 in Höhe von gut 2 Mrd. € pro Jahr (allerdings werden sich die durch diesen Vorschlag wegfallenden KVdR-Beitrags-Einnahmen besonders nach 2050 bei den Sozialversicherungsträgern bemerkbar machen).

Zwar bedeutet der dadurch bewirkte deutliche Rückgang der Nettokosten für die Sozialversicherungsträger im Vergleich zur Situation ohne Reform der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung eine leichte Zunahme der Nettokosten des Fiskus um ca. 595 Mio. € p.a., da sich die abzugsfähigen Sonderausgaben jährlich erhöhen, jedoch bedeutet dies immer noch eine Gesamtentlastung für den Staat in Höhe von rd. 1,4 Mrd. € jährlich.

Mit jener Entlastung lässt sich ein erheblicher Teil der Gesetzesreform, wie sie in Kapitel E.II vorgeschlagen wird, und des darin enthaltenen Opt-Out finanzieren. Ein Vergleich der Werte aus Tabelle 98 mit denen aus der in Kapitel I.4.2 enthaltenen Tabelle 95 verdeutlicht dies gut: Bei Vergleich mit Szenario 2 (0,75% Neuabschlussquote) bürdet die vorgeschlagene Gesetzesreform in der in Kapitel E.II vorgeschlagenen Komplettvariante inklusive Änderung der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung den Sozialversicherungsträgern „nur“ ca. 1,6 Mrd. € (bei Szenario 4 mit 1,25% Neuabschlussquote: 0 €) jährliche Mehr-Netto-Kosten auf.

In Bezug auf den Fiskus sind es allerdings voraussichtlich 3,4 Mrd. € p.a. (bei Szenario 4: 2,2 Mrd. € p.a.) Mehr-Netto-Kosten.

Fazit:

Die Reform der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung in der in Kapitel E.II.1 unter Punkt 1) vorgeschlagenen Form verbessert nicht nur die Rendite der bAV und ihre Attraktivität im Vergleich zu Schicht 3 (vgl. Kapitel D.II.2.2.5.1 und 2.2.5.4), son-

dern bewirkt auch eine um gut 2 Mrd. € p.a. deutlich verringerte Kostenbelastung der Sozialversicherungsträger im Planungszeitraum 2016 bis 2050.

Mit jener Entlastung lässt sich ein erheblicher Teil der Gesetzesreform, wie sie in Kapitel E.II vorgeschlagen wird, und des darin enthaltenen Opt-Out finanzieren, auch wenn jene Teil-Reform der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung zu vergleichsweise „leichten“ Steuermindereinnahmen in Höhe von ca. 595 Mio. € p.a. führen wird.

3. Schätzung des Nutzens einer Gesetzesreform

Versucht man nun zusätzlich, wie in Kapitel 1.2 beschrieben, die Schätzung mittelbarer Wirkungen (z.B. Mehr- oder Weniger-Konsum, Änderungen von Verbrauch- und Unternehmensteuern) und jener unmittelbaren Effekte, die sich nach 2050 (bis 2080) ergeben, in die Betrachtung zu integrieren, so entsteht eine Vorstellung davon, wie sich eine grundlegende Gesetzesreform zu Gunsten einer attraktiveren bAV, wie sie im Kapitel E.II ausführlich beschrieben wurde, für den Staat, die Gesellschaft und die Wirtschaft auszahlen kann.

Unmittelbare Wirkungen der Gesetzesreform nach 2050 (bis 2080):

Bezieht man in einem ersten Schritt die zusätzlichen unmittelbaren Einnahmen und Kosten des Staates (Steuer- und Sozialversicherungsminder- und mehreinnahmen) im Zeitraum nach 2050 bis 2080 in die Betrachtung ein (vgl. Kapitel 1.2), so ergeben sich im Vergleich zu Tabelle 98 in Kapitel 2.2 (zunächst noch einmal als Tabelle 99 wiederholt dargestellt) folgende Änderungen:

jährliche konstante Nettokosten (2016 - 2050)	
Steuer	**SV-Beiträge**
5.197.534.761 €	3.997.619.060 €

Tabelle 99: jährliche konstante Nettokosten des Staates 2016 bis 2050 unter Berücksichtigung unmittelbarer Einnahmen nach Gesetzesreform mit Änderung der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung

jährliche konstante Nettokosten (2016 - 2080)	
Steuer	**SV-Beiträge**
1.810.236.491 €	1.654.645.252 €

Tabelle 100: jährliche konstante Nettokosten des Staates 2016 bis 2080 unter Berücksichtigung unmittelbarer Einnahmen nach Gesetzesreform mit Änderung der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung

Bezieht man daher die unmittelbaren Wirkungen, die voraussichtlich nach 2050 (bis 2080) entstehen, auch in die Betrachtung ein, schlagen sich die dann zusätzlich eintretenden Einnahmen des Fiskus aus nachgelagerten Steuereinnahmen und der Sozialversicherungsträger aus KvdR-Beiträgen und Minderbelastungen gesetzlicher Rentenzahlungen viel stärker im Ergebnis nieder, als dies in Tabelle 99 bei Begrenzung auf das Jahr 2050 zum Ausdruck kommt.

Der Grund dafür ist, das bei einer Betrachtung bis 2050 der allergrößte Teil der unmittelbaren Einnahmen des Staates aus bAV-Leistungen erst danach anfällt und somit aus der Ergebnisermittlung ausgeschlossen wird (vgl. dazu Kapitel 1.2 und 2.2).

Allerdings sind in den Werten aus Tabelle 100 auch die konstanten Nettokosten aus denjenigen Beiträgen neu abgeschlossener bAV enthalten, denen noch keine unmittelbaren Einnahmen des Staates gegenüberstehen, weil die Leistungen aus jener bAV erst nach dem Jahr 2080 anfallen (nachfolgend: Nettokostenteile ohne Einnahmen). Eliminiert man jene Nettokostenteile ohne Einnahmen, so ergeben sich die tatsächlich relevanten konstanten Nettokosten:

Relevante jährliche konstante Nettokosten (2016 - 2080) nach Eliminierung der Nettokostenteile ohne Einnahmen	
Steuer	**SV-Beiträge**
1.267.165.543 €	579.125.838 €

Tabelle 101: jährliche konstante Nettokosten des Staates 2016 bis 2080 gem. Tabelle 100 ohne Nettokostenteile ohne Einnahmen

Die konstanten Nettokosten in Form der Steuer aus Tabelle 99 reduzieren sich daher durch die unmittelbaren Einnahmen, die nach 2050 entstehen, von 5,2 Mrd. € auf nur noch 1,3 Mrd. € und bei der Sozialversicherung von 4,0 Mrd. € auf 1,2 Mrd. €.

Mittelbare Wirkungen der Gesetzesreform ab 2016 (bis 2080):

Die vorliegende Studie nimmt an, dass eine reformbedingt deutlich höhere Teilnahmequote an der bAV im Wesentlichen durch einen Abbau kurzfristiger Anlageformen finanziert wird (vgl. Kapitel E.II.2).

Auf Basis dieser Annahme kann davon ausgegangen werden, dass die durch eine Gesetzesreform bewirkte deutliche Steigerung (vgl. Kapitel F.II.1.1) der in die bAV fließenden Beiträge zu keiner bzw. nur zu einer unwesentlichen Reduzierung des Binnenkonsums führen wird. Daher geht die vorliegende Studie davon aus, dass jene

Zusatzbeiträge voraussichtlich nicht zu einer Reduzierung von Verbrauch- und Unternehmensteuern führen.

Anders die durch die Gesetzesreform i.S.v. Kapitel E.II bewirkten zusätzlichen verfügbaren Renten aus bAV (d.h. Bruttorenten abzgl. nachgelagerter Steuern, KVDR-Beiträge und Reduzierungen der gesetzlichen Rente, nachfolgend: „zusätzlich verfügbare Betriebsrente"): Aufgrund der großen Versorgungslücke, die ohne eine Reform der bAV entstünde (vgl. Kapitel C.VI.1.2), ist davon auszugehen, dass die zusätzlichen verfügbaren Betriebsrenten, welche jene Lücke schließen, annähernd zu 100% in den Konsum wandern und diesen daher deutlich aufstocken werden.

Bei konservativer Schätzung müssen allerdings für eine Berechnung der mittelbaren Wirkungen für den Staat (Verbrauch- und Unternehmensteuern) folgende Positionen von der verfügbaren Betriebsrente abgezogen werden:

- eine Sparquote in Höhe von konstant 10% (vgl. Kapitel E.II.2) und
- diejenigen zusätzlichen Konsumausgaben, die ohne jene Gesetzesreform der bAV aufgrund alternativen Sparverhaltens hätten getätigt werden können. Dabei wirkt sich abzugsmindernd aus, dass die Beseitigung der Anrechnung von Leistungen der bAV auf die Grundsicherung (vgl. Kapitel E.II.1 unter Punkt 9)) voraussichtlich in voller Höhe zu Konsumausgaben führen wird, da alternatives Sparen ansonsten im „schwarzen Loch" der Grundsicherung (vgl. Kapitel E.I) verschwunden wäre.

Beide Abzugspositionen zusammen werden annahmegemäß mit 40% der reformbedingt zusätzlich verfügbaren Betriebsrente quantifiziert.

Jene zusätzlich verfügbare Betriebsrente wird nach derselben Methode verwendet, wie sie zur Berechnung der unmittelbaren Wirkungen in Kapitel 2 zur Anwendung kommt; insoweit wird auf sämtliche einführenden Hinweise in Kapitel I verwiesen. In die Schätzung der zusätzlich verfügbaren Betriebsrente gehen daher die Neuabschlussquote, die Alters- und Einkommensgruppen und alle weiteren Parameter ein, die in Kapitel I.3 beschrieben sind.

Wie in Kapitel I.4.2 sowie II.2.1 und 2.2 wird auch nachfolgend vorgegangen: Die jährlichen zusätzlich verfügbaren Betriebsrenten, die annahmegemäß ab 2033 (vgl. Kapitel I.1 und 4) sprudeln, werden zunächst mit einem Rechnungszins von 2% in einen Barwert umgerechnet und danach mit demselben Kalkulationszinsfuß in einen konstanten jährlichen Betrag (Annuität) transferiert, der bereits ab 2016 fiktiv zu laufen beginnt. Auf diese Weise können die mittelbaren Auswirkungen jener zusätzlich

verfügbaren Betriebsrente den unmittelbaren Wirkungen aus Tabelle 101 direkt gegenübergestellt werden.

Jene mittelbaren Wirkungen für den Staat aus der zusätzlich verfügbaren Betriebsrente werden wie folgt quantifiziert:

- Umsatzsteuer und spezielle Verbrauchsteuern, wie z.B. Energie-, Strom-, Tabak-, Biersteuer etc.:

  In Bezug auf die Umsatzsteuer existieren keine veröffentlichten Zahlen über die Anteile der 19 und 7%igen Umsatzsteuer am gesamten Umsatzsteueraufkommen. Es wird daher von einem fiktiven Mischsatz von 16% ausgegangen, der die Verteilung zusätzlich verfügbarer Betriebsrenten in den Konsum von ermäßigt (7%) und mit dem Regelsteuersatz (19%) besteuerten Lieferungen (Begriff: § 3 Abs. 1 UStG) und sonstigen Leistungen (Begriff: § 3 Abs. 9 UStG) u.E. gut widerspiegelt.

  Die Einbeziehung der speziellen Verbrauchsteuern in einen fiktiven Gesamtsteuersatz für Umsatzsteuer und spezielle Verbrauchsteuern kann über das Steueraufkommen geschehen: Aktuell beträgt der Anteil der speziellen Verbrauchsteuern am Gesamtaufkommen dieser Steuerarten plus Umsatzsteuer nach Angaben des BMF[170] 31,9% und der Anteil der Umsatzsteuer 68,1%. Gewichtet man den o.g. fiktiven Mischsatz der Umsatzsteuer von 16% mit jenem Anteil von 68,1%, ergäbe dies einen fiktiven Gesamtsteuersatz für Umsatzsteuer und spezielle Verbrauchsteuern in Höhe von 25,0%. Dieser wird nachfolgend auf die zusätzlich verfügbare Betriebsrente nach Abzug der o.g. 60% angewandt.

- Ertragsteuern der Unternehmen:

  Mehr Konsum aufgrund der zusätzlich verfügbaren Betriebsrente führt grundsätzlich zu wachsenden Unternehmensgewinnen. Legt man für sämtliche Unternehmen, die in Deutschland unbeschränkt oder beschränkt einkommen-, körperschaft- und ggf. gewerbesteuerpflichtig sind, eine durchschnittliche Umsatzrendite von 7% zugrunde (vgl. dazu statista[171]), lassen sich die auf Basis der zusätzlich verfügbaren Betriebsrente voraussichtlich erhöhten Unternehmensgewinne leicht ableiten. Auf diese Gewinne wird dann ein Steuersatz in Höhe von 47,5% angelegt, wie er in Kapitel D.II.1.3.3.1 hergeleitet worden ist.

---

[170] BMF = Bundesministerium der Finanzen.

[171] http://de.statista.com/statistik/daten/studie/261430/umfrage/umsatzrenditen-im-deutschen-mittelstand-nach-branchen/

Somit können folgende mittelbaren Wirkungen für den Staat als konstanter Betrag ab 2016 geschätzt werden:

zusätzlich verfügbare Betriebsrente			13.912.331.191 €
Abzugsbetrag aufgrund Sparquote und alternativem Sparen	40,00%		-5.564.932.476 €
zusätzlich verfügbare Betriebsrente nach Abzugsbetrag			8.347.398.715 €
fiktive Gesamtsteuer (Umsatzsteuer und spezielle Verbrauchsteuern)	25,00%		1.669.479.743 €
Ertragsteuern der Unternehmen			
- Umsatzrendite	7,00%	467.454.328 €	
- kombinierter Ertragsteuersatz	47,50%		222.040.806 €
quantifizierbare mittelbare Einnahmen für den Staat			**1.891.520.549 €**

Tabelle 102: jährliche konstante mittelbare Gesamtwirkung für den Staat

Der Vergleich des Ergebnisses aus Tabelle 102 mit demjenigen aus Tabelle 101 bringt folgendes Ergebnis:

Der Fiskus wird ein voraussichtliches quantifizierbares Gesamtergebnis aus der vorgeschlagenen Gesetzesreform der bAV in Höhe von ca. 625 Mio. € jährlich erzielen, umgerechnet in einen konstanten Betrag ab 2016. Für ihn wird sich diese bAV-Reform daher sogar in Euro messbar lohnen.

Die Sozialversicherungsträger hingegen werden mit einem quantifizierbares Gesamtergebnis aus der vorgeschlagenen Gesetzesreform der bAV in Höhe von ca. 579 Mio. € jährlich belastet, umgerechnet in einen konstanten Betrag ab 2016, denn sie profitieren nicht von den quantifizierbaren mittelbaren Einnahmen, die dem Fiskus aus zusätzlicher reformbedingter Umsatzsteuer, speziellen Verbrauchsteuern und Unternehmensteuern zu Gute kommen.

Rechnet man das Plus des Fiskus (ca. 625 Mio. €) und das Minus der Sozialversicherungsträger (ca. 579 Mio. €) zusammen, geht die Reform der bAV für den Statt voraussichtlich mit fast konstant 50 Mio. € p.a., d.h. einer „schwarzen Null“ auf.

Nicht oder nur sehr schwer quantifizierbare Wirkungen (qualitative Wirkungen) der Gesetzesreform:

Eine grundlegende Gesetzesreform zu Gunsten einer attraktiveren bAV, wie sie im Kapitel E.II ausführlich beschrieben wurde, mit Opt-Out und Beseitigung der Anrech-

nung von bAV-Leistungen auf die Grundsicherung zahlt sich für den Staat, die Gesellschaft und die Wirtschaft eindeutig aus:

Die prognostizierten quantifizierbaren Gesamtwirkungen, die sich aus staatlicher Förderung (unmittelbare Kosten) einerseits und Einnahmen aus nachgelagerter Steuer sowie KVdR-Beiträgen und Reduzierung der gesetzlichen Rente (unmittelbare Einnahmen) plus zusätzlicher Umsatz-, sonstiger Verbrauch- und Unternehmensteuern (mittelbare Einnahmen) für Fiskus und Sozialversicherungsträger ergeben, saldieren sich voraussichtlich zu einer „schwarzen Null".

Die Reform finanziert sich daher aus der Perspektive jener quantifizierbaren Wirkungen von selbst. Dies ist in einer schrumpfenden Gesellschaft positiv zu beurteilen.

In jener „schwarzen Null" sind jedoch etliche weitere Effekte noch nicht enthalten; sie können das ohnehin positive Ergebnis noch deutlich verbessern und werden nachfolgend – aufgrund ihrer mangelnden Quantifizierbarkeit – lediglich qualitativ aufgezählt:

- Sicherung von Arbeitsplätzen,
- Reduzierung von Transferleistungen der Bundesagentur für Arbeit und der Grundsicherung, da weniger Personen diese beanspruchen müssen,
- politische Stabilität,
- Reduzierung demokratischer Probleme (bei künftig zunehmendem Anteil älterer Menschen an Bundestags- und Landtagswahlen könnten sich Unzufriedenheiten aufgrund nicht ausreichender Rentenvolumina fatal im Wahlverhalten auswirken) und
- Erhaltung der Attraktivität unseres Landes für ausländische Investoren, Besucher und qualifizierte Arbeitskräfte.

Jene qualitativen Wirkungen sind, obwohl im Rahmen der vorliegenden Studie nicht quantifiziert, auch von großer monetärer Bedeutung und steigern daher die „schwarze Null" der quantifizierbaren Wirkungen u.E. ganz erheblich. Darüber hinaus steigern sie voraussichtlich die Zufriedenheit der Menschen in unserem Land und helfen auf diese Weise, das soziale Klima und das Vertrauen der Bürger in den Staat nachhaltig zu sichern.

4. Fazit zu Kosten und Nutzen der Gesetzesreform für Staat, Gesellschaft und Wirtschaft

Eine grundlegende Gesetzesreform zu Gunsten einer attraktiveren bAV, wie sie im Kapitel E.II ausführlich beschrieben wurde, mit Opt-Out und Beseitigung der Anrechnung von bAV-Leistungen auf die Grundsicherung zahlt sich für den Staat, die Gesellschaft und die Wirtschaft eindeutig aus:

Die prognostizierten quantifizierbaren Gesamtwirkungen, die sich aus staatlicher Förderung (unmittelbare Kosten) einerseits und Einnahmen aus nachgelagerter Steuer sowie KVdR-Beiträgen und Reduzierung der gesetzlichen Rente (unmittelbare Einnahmen) plus zusätzlicher Umsatz-, sonstiger Verbrauch- und Unternehmensteuern (mittelbare Einnahmen) für Fiskus und Sozialversicherungsträger ergeben, saldieren sich voraussichtlich zu einer „schwarzen Null“.

Die Reform finanziert sich daher aus der Perspektive jener quantifizierbaren Wirkungen von selbst. Dies ist in einer schrumpfenden Gesellschaft positiv zu beurteilen.

In jener „schwarzen Null“ sind jedoch etliche weitere Effekte noch nicht enthalten, weil sie nicht oder nur sehr schwer quantifizierbar sind, wie z.B. die Sicherung von Arbeitsplätzen, Reduzierung von Transferleistungen der Bundesagentur für Arbeit, politische Stabilität und Wahlverhalten bei künftig deutlich gesteigertem Rentneranteil.

Jene qualitativen Wirkungen sind, obwohl im Rahmen der vorliegenden Studie nicht quantifiziert, auch von großer monetärer Bedeutung und steigern daher die „schwarze Null“ der quantifizierbaren Wirkungen u.E. ganz erheblich. Darüber hinaus steigern sie voraussichtlich die Zufriedenheit der Menschen in unserem Land und helfen auf diese Weise, das soziale Klima und das Vertrauen der Bürger in den Staat nachhaltig zu sichern.

G. Schlussworte

Wir bedanken uns für das Vertrauen das uns von Seiten der FIL Finance Services GmbH entgegengebracht wurde.

Altenstadt / WN, den 22. Februar 2016

Prof. Dr. Thomas Dommermuth | Thomas Schiller | Axel Meder

Anhang 1

Analyse Riester-Nutzer 2010																				
Einkünftebereich				Daten der Riester-Nutzer					Eigenleistung (EL)		Zulagen (Z)			steuerl.Vorteil				GesFö	
von	bis	Ant.Stpfl.	StPfl.		Anz.d.	in %	in %	in	in	in %	in	in %	in %	in	in %	in %	in %	in	in %
€	€	in %	in Tsd.	Ø E	Stpfl.	Nutzer	StPfl.	Tsd.€	Tsd.€	d.E	Tsd.€	d.E	d.EL	Tsd.€	d.E	von Z	GesFö	Tsd.€	d. E.
0	2500	3,2	1238	884	55.413	1,0	4,5	49.003	24.244	49,5	18.170	37,1	74,9	7	0,01	0,0	0,0	18.177	37,1
2500	5000	2,2	851	3797	50.243	0,9	5,9	190.782	19.807	10,4	15.564	8,2	78,6	37	0,02	0,2	0,2	15.601	8,2
5000	7500	2,7	1045	6314	68.518	1,2	6,6	432.614	26.705	6,2	19.269	4,5	72,2	93	0,02	0,5	0,5	19.362	4,5
7500	10000	3,7	1432	8843	97.544	1,8	6,8	862.592	37.818	4,4	25.999	3,0	68,7	150	0,02	0,6	0,6	26.149	3,0
10000	12500	4,9	1896	11269	130.317	2,3	6,9	1.468.505	54.119	3,7	34.663	2,4	64,0	366	0,02	1,1	1,0	35.029	2,4
12500	15000	4,9	1896	13788	153.298	2,8	8,1	2.113.724	72.088	3,4	40.624	1,9	56,4	1.224	0,06	3,0	2,9	41.848	2,0
15000	20000	9,4	3638	17591	379.609	6,8	10,4	6.677.573	208.349	3,1	98.385	1,5	47,2	9.441	0,14	9,6	8,8	107.826	1,6
20000	25000	9,4	3638	22562	462.497	8,3	12,7	10.435.000	304.055	2,9	127.070	1,2	41,8	22.434	0,21	17,7	15,0	149.504	1,4
25000	30000	9,2	3560	27531	533.693	9,6	15,0	14.693.358	406.724	2,8	154.094	1,0	37,9	39.758	0,27	25,8	20,5	193.852	1,3
30000	37500	11,9	4605	33638	740.033	13,3	16,1	24.892.969	646.275	2,6	236.563	1,0	36,6	75.321	0,30	31,8	24,2	311.884	1,3
37500	50000	13,9	5379	43397	960.971	17,3	17,9	41.702.962	966.229	2,3	346.360	0,8	35,8	127.908	0,31	36,9	27,0	474.268	1,1
50000	75000	13,8	5341	60738	1.084.233	19,5	20,3	65.854.596	1.259.301	1,9	435.952	0,7	34,6	186.162	0,28	42,7	29,9	622.114	0,9
75000	100000	5,4	2090	85662	448.437	8,1	21,5	38.414.232	631.595	1,6	196.587	0,5	31,1	109.336	0,28	55,6	35,7	305.923	0,8
100000	125000	2,2	851	110686	183.204	3,3	21,5	20.278.076	288.523	1,4	85.283	0,4	29,6	62.698	0,31	73,5	42,4	147.981	0,7
125000	175000	1,6	619	144489	121.197	2,2	19,6	17.511.629	195.617	1,1	59.831	0,3	30,6	47.623	0,27	79,6	44,3	107.454	0,6
175000	250000	0,8	310	204478	48.280	0,9	15,6	9.872.218	74.282	0,8	25.278	0,3	34,0	17.370	0,18	68,7	40,7	42.648	0,4
250000	>250000	0,8	310	431302	31.639	0,6	10,2	13.645.972	46.028	0,3	17.542	0,1	38,1	10.142	0,07	57,8	36,6	27.684	0,2
Insgesamt		100,0	38700,0		5.549.126	100	14,3	269.095.805	5.261.759	2,0	1.937.234	0,7	36,8	710.070	0,26	36,7	26,8	2.647.304	1,0

Legende: E = Einkünfte; StPfl. = Steuerpflichtige; EL = Eigenleistung; GesFö. = Gesamtförderung, Ø = arithmetisches Mittel

In der Tabelle wird die Förderung der Steuerpflichtigen dargestellt, die sowohl in den daten der ZfAals auch der Einkommensteeuerstatistik vorhanden sind.

Die Gesamtzahl der Steuerpflichtigen ist mit 38,7 Mio. geschätzt.

Quellen: Staatliche Förderung der Riester-Rente 2010, Statistisches Bundesamt; Dreijährliche Einkommensteuerstatistik 2010, Statistisches Bundesamt

Anhang 2

Entwurf des §17b BetrAVG:

§ 17b neu – Gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien

(1) In Tarifverträgen kann abweichend von § 1 Absatz 2 Nummer 1 und 2 eine Beitragszusage des Arbeitgebers vorgesehen werden, wenn die betriebliche Altersversorgung über eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien gemäß § 4 des Tarifvertragsgesetzes durchgeführt wird.

(2) Die abweichenden Bestimmungen gelten auch für nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer, wenn zwischen ihnen die Anwendung der tariflichen Regelung vereinbart ist.

(3) Die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers nach diesem Gesetz gehen im Fall einer Beitragszusage nach Absatz 1 sinngemäß auf die gemeinsame Einrichtung über. Die gemeinsame Einrichtung muss dem Versorgungsberechtigten mindestens eine Leistung garantieren, die einer Beitragszusage mit Mindestleistung entspricht. Die auf den Beiträgen beruhende Anwartschaft ist sofort unverfallbar. Von § 16 kann in Tarifverträgen abgewichen werden.

(4) Die gemeinsame Einrichtung nach Absatz 1 muss als Pensionskasse oder Pensionsfonds organisiert sein.

(5) Wird die gemeinsame Einrichtung nach Absatz 1 insolvent oder kommt sie ihren Versorgungsverpflichtungen nicht nach, hat der Versorgungsberechtigte einen Anspruch gegen den Träger der Insolvenzsicherung. Der Anspruch ist begrenzt auf den Leistungsumfang einer Beitragszusage mit Mindestleistung. Die gemeinsame Einrichtung ist verpflichtet, Beiträge an den Träger der Insolvenzsicherung zu zahlen; die Beitragsbemessungsgrundlage beträgt bei einer Pensionskasse (…) Prozent, bei einem Pensionsfonds (…) Prozent des entsprechend nach § 10 Absatz 3 Nummer 1 ermittelten Betrages. Im Übrigen gelten die §§ 7 bis 11 entsprechend.

Anhang 3

Bevölkerungsentwicklung 2016 bis 2050

Datenbasis: https://www.destatis.de/bevoelkerungspyramide/

		18 - 29	30 - 49	50 - 64
	Gesamt	Anzahl	Anzahl	Anzahl
2016	81.500.000	11.410.000	21.190.000	18.745.000
2017	81.500.000	11.410.000	21.190.000	18.745.000
2018	81.600.000	11.424.000	21.216.000	18.768.000
…	…	…	…	…
2049	72.200.000	8.664.000	15.884.000	14.440.000
2050	71.900.000	8.628.000	15.818.000	14.380.000