ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Oelschläger, Angelika

Working Paper

Abgabenrechtliche Behandlung der arbeitnehmerfinanzierten betrieblichen Alterssicherung und daraus folgende verteilungspolitische Effekte

ZeS-Arbeitspapier, No. 11/2007

Provided in Cooperation with:
University of Bremen, Centre for Social Policy Research (ZeS)

Suggested Citation: Oelschläger, Angelika (2007) : Abgabenrechtliche Behandlung der arbeitnehmerfinanzierten betrieblichen Alterssicherung und daraus folgende verteilungspolitische Effekte, ZeS-Arbeitspapier, No. 11/2007, Universität Bremen, Zentrum für Sozialpolitik (ZeS), Bremen

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/27140

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Angelika Oelschläger

Abgabenrechtliche Behandlung der arbeitnehmerfinanzierten betrieblichen Alterssicherung und daraus folgende verteilungspolitische Effekte

ZeS-Arbeitspapier Nr. 11/2007

Zentrum für Sozialpolitik
Universität Bremen
Parkallee 39
D-28209 Bremen
eMail: oe@zes.uni-bremen.de

Herausgeber:
Zentrum für Sozialpolitik
Universität Bremen
- Barkhof -, Parkallee 39
28209 Bremen
Tel.: 0421/218-4362
Fax: 0421/218-7540
e-mail: srose@zes.uni-bremen.de
http://www.zes.uni-bremen.de
ZeS-Arbeitspapiere
Umschlaggestaltung: Wolfgang Zimmermann
ISSN 1436-7203

Zusammenfassung

Seit dem 1. Januar 2002 haben alle Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung, d. h. sie können vom Arbeitgeber verlangen, dass ein Teil ihres Arbeitsentgelts für den Aufbau betrieblicher Versorgungsansprüche verwendet wird. Zudem wurden steuerliche Anreize geschaffen und die umgewandelten Entgelte für eine Übergangszeit auch in der Sozialversicherung beitragsfrei gestellt. Durch diese Maßnahmen sollte die 2. Säule der Altersvorsorge gestärkt werden. Dies ist auch gelungen, denn die betriebliche Altersvorsorge hat in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen. Sie ist allerdings bei weitem noch nicht flächendeckend etabliert. Die vorgesehene Befristung der Beitragsfreiheit ist daher sozialpolitisch derzeit sehr umstritten. Das Papier untersucht formal-theoretisch, inwieweit die in der Diskussion vorgebrachten Argumente gegen eine Abschaffung der Beitragsfreiheit der Entgeltumwandlung stichhaltig sind und leitet daraus auch Anregungen für empirische Untersuchungen ab.

Summary

Since 1st January 2002, all employees have a legal right to deferred compensation, i.e. they can demand from their employer that part of their compensation is used for building up occupational pension claims. To give incentives, this part of compensation was exempted from tax and social insurance contributions. The intention was to strengthen the 2nd pillar of old-age provision. This was successful, for occupational pension provision gained significance during the last years. However, it has not yet been established area-wide, and therefore, the planned limitation of contribution relief is highly disputed and discussed at present. In this paper, the validity of arguments against the abolition of contribution relief for deferred compensation is examined and proposals for empirical research are given.

Inhalt

1 Einleitung 5

2 Entwicklung 6

3 Abgabenrechtliche Behandlung staatlich geförderter (betrieblicher) Altersvorsorge 9

3.1 Förderformen in der betrieblichen Altersversorgung 9

3.2 Abgabenrechtliche Behandlung in der Ansparphase 10

3.2.1 Beitragszahlung aus dem Nettoentgelt 10

3.2.2 Beitragszahlung aus dem Bruttoentgelt (Entgeltumwandlung) 12

3.2.2.1 Steuerrechtliche Behandlung 12

3.2.2.2 Beitragsrechtliche Behandlung 15

3.2.3 Nutzung mehrerer Möglichkeiten 16

3.3 Abgabenrechtliche Behandlung in der Auszahlungsphase 17

3.4 Zwischenfazit 18

4 Wirtschaftliche Vorteilhaftigkeit der verschiedenen Förderformen aus Sicht des Arbeitnehmers und daraus folgende Konsequenzen 20

5 Literatur 28

1 Einleitung

Die betriebliche Altersvorsorge hat in den vergangenen Jahren eine Renaissance erlebt. Diese Entwicklung wird allgemein begrüßt, da die Niveausenkung in der (umlagefinanzierten) gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) infolge der Reformen seit dem Jahr 2001 auch durch eine Stärkung der 2. Säule, d. h. der betrieblichen Altersvorsorge, ausgeglichen werden soll. Motor dieser Entwicklung ist die nicht neue, aber in der Zeit vor 2001 nicht so bedeutsame Möglichkeit, betriebliche Vorsorgeansprüche auch durch finanzielle Eigenleistungen des Arbeitnehmers aufzubauen. Dies erfolgt regelmäßig im Wege so genannter Gehalts- oder Entgeltumwandlungen, bei denen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbaren, Teile des Arbeitsentgelts zum Aufbau einer (zusätzlichen) betrieblichen Altersvorsorge zu verwenden.

Seit dem Jahr 2002 haben alle Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf eine solche Umwandlung von Entgeltbestandteilen zum Zwecke der Altersvorsorge. Zudem wurden steuerliche Anreize geschaffen und die umgewandelten Entgelte bis Ende 2008 auch in der Sozialversicherung beitragsfrei gestellt.

Trotz dieses Rechtsanspruchs und der staatlichen Förderung ist die betriebliche Altersversorgung rund fünf Jahre nach Erlass der ersten Neuregelungen jedoch bei weitem noch nicht flächendeckend etabliert. Auch aus diesem Grund ist die Abschaffung der Sozialabgabenfreiheit ab dem Jahr 2009 derzeit höchst umstritten. Zudem wird angeführt, dass vor allem Geringverdiener von der Sozialabgabenfreiheit profitieren und die Entgeltumwandlung (und damit auch die betriebliche Altersvorsorge insgesamt) gerade für diese Arbeitnehmer ohne die Beitragsfreiheit an Bedeutung verlieren würde.[1]

Ob diese Einschätzungen zutreffen, ist empirisch derzeit jedoch keinesfalls belegt, und zwar vor allem, da es an geeignetem Datenmaterial zur Untersuchung solcher Fragen fehlt. Das vorliegende Papier überprüft daher zunächst formal-theoretisch, inwieweit die in der politischen Diskussion vorgebrachten Argumente gegen eine Abschaffung der Beitragsfreiheit der Entgeltumwandlung stichhaltig sind, um aus diesen Ergebnissen und den bislang vorliegenden Studien auch Anregungen für fundierte empirische Untersuchungen abzuleiten.

[1] S. für die Gewerkschaften beispielsweise: O.A. (2007: 1); für die Arbeitgeberverbände BDA (2005: 4 f.).

2 Entwicklung

Die ursprüngliche Konzeption der betrieblichen Altersversorgung war, dass es sich um eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers handelte und die dafür notwendigen finanziellen Mittel auch vom Arbeitgeber aufgebracht wurden. Schon Anfang der 1990er Jahre gab es allerdings (vermehrt) Tendenzen, auch Arbeitnehmer an der Finanzierung betrieblicher Versorgungsansprüche zu beteiligen. Dies erfolgte in der Regel in Form von so genannten „Gehaltsumwandlungsversicherungen", d. h. Lebensversicherungen, die der Arbeitgeber zugunsten eines Mitarbeiters abschließt, die aber vom Arbeitnehmer finanziert werden.[2]

Steuerlich wurden diese Vorläufer der heutigen „Entgeltumwandlung" nur in den Durchführungswegen Direktversicherung und Pensionskasse begünstigt, und zwar im Rahmen der „Pauschalversteuerung" nach § 40 b EStG.[3] Danach wurde auf Beiträge zu den genannten Durchführungswegen – bis zu einer bestimmten Obergrenze[4] – ein pauschalierter Steuersatz in Höhe von zunächst 10 Prozent erhoben, also ein Satz, der größtenteils unter dem individuellen Steuersatz der Arbeitnehmer lag. Im Laufe der Zeit wurde dieser Pauschalsteuersatz angehoben (auf 15 Prozent ab 1990 und auf 20 Prozent ab 1996) und die steuerlichen Vergünstigungen damit nach und nach abgeschmolzen, im Einzelfall, d. h. insbesondere bei Besserverdienenden, blieben sie aber durchaus erhalten.[5]

Sozialversicherungsrechtlich zählten solche „pauschalierungsfähigen" Vorsorgebeiträge nicht zum Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung, wenn es sich um zusätzliche Leistungen des Arbeitgebers handelte.[6] Wurden die Beiträge durch Entgeltumwandlung des

---

[2] Eine solche „Gehaltsumwandlung" war und ist nicht auf den Bereich der betrieblichen Altersvorsorge begrenzt, sondern kommt auch in anderen Bereichen der betrieblichen Entgeltpolitik zum Tragen, beispielsweise bei der Zurverfügungstellung von „Dienstwagen".

[3] Dadurch sollten bei Erlass des Betriebsrentengesetzes im Jahre 1974 bestimmte Formen der betrieblichen Altersvorsorge gezielt gefördert werden (s. die Regierungs-Begründung zu § 40 b EStG, BTDrs. 7/1281, S. 40 f.).

[4] Die Höchstgrenze betrug bei Einführung der Pauschalbesteuerung nach § 40 b EStG 2.400 DM jährlich, ab 1990 dann 3.000 DM und ab 1996 3.408 DM (s. Ahrend u. a. 1995, Teil 4, RZ 94).

[5] Eine weitere „Verschlechterung" beinhaltete das „Steuerentlastungsgesetz 1999/2000/2002", da der § 40 b EStG, Abs. 3, Satz 2 um folgenden Halbsatz ergänzt wurde: „ [...] auf den Arbeitnehmer abgewälzte pauschale Lohnsteuer gilt als zugeflossener Arbeitslohn und mindert nicht die Bemessungsgrundlage". D. h., dass auch die Pauschalsteuer seitdem als Lohnbestandteil gilt und dem persönlichen Einkommensteuersatz unterworfen ist, wenn sie nicht vom Arbeitgeber übernommen wird.

[6] Gesetzliche Grundlage ist § 2 Abs. 1 Nr. 3 der Verordnung über die Bestimmung des Arbeitsentgelts in der Sozialversicherung (Arbeitsentgeltverordnung) v. 6.7.1977 (BGBl. I, S. 1208). Vor Inkrafttreten dieser Verordnung (1.7.1977) war die Sozialversicherungsfreiheit von pauschal besteuerten Bezügen in Abschn. 1 Nr. 4 des gemeinsamen Erlasses des Reichsministers der Finanzen und des Reichsarbeitsministers v. 10.9.1944 geregelt (s. dazu Ahrend u. a. 1995, Teil 4, RZ 143). Aus abgabenrechtlicher Sicht können sich aus der Abgrenzung „zusätzlicher Leistungen" Probleme ergeben, da im Einzelfall nicht klar unterschieden werden kann, ob es sich um eine zusätzliche Leistung des Arbeitgebers oder eine Maßnahme der Eigenvorsorge handelt. Als Abgrenzungsmaßstab können hier beispielsweise die in Abschn. 28 Abs. 8 und Abschn. 129 Abs. 4 LStR

Arbeitnehmers (innerhalb der Beitragsbemessungsgrenze der GRV) finanziert, so waren sie nur dann beitragsfrei, wenn es sich bei den umgewandelten Entgelten um Einmalzahlungen handelte.[7]

Ob es sich bei diesen „Gehaltsumwandlungen" um *betriebliche* Altersversorgung handelt, war im Schrifttum bereits kurz nach Inkrafttreten des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) durchaus umstritten.[8] Etwa ein Vierteljahrhundert später stellte der Gesetzgeber im Rahmen der Rentenreform 1999[9] dann jedoch ausdrücklich (d. h. begrifflich) klar, dass auch die Gehaltsumwandlung *betriebliche* Altersversorgung ist[10], wodurch insbesondere Fragen der Insolvenzsicherung der daraus entstehenden Ansprüche geklärt werden sollten.[11]

Ausgangspunkt dieser ersten gesetzlichen Regelungen zur Entgeltumwandlung war eine Grundsatzentscheidung des BAG aus dem Jahre 1990[12], in der der zuständige 3. Senat klarstellte, dass das BetrAVG auch anzuwenden ist, wenn eine Direktversicherung zugunsten des Arbeitnehmers abgeschlossen wird und „die Prämien der Versicherung auf

(vor 2001) genannten Kriterien dienen, nach denen es sich um eine zusätzliche Leistung handelt, wenn sich die Absprache auf Gehaltsteile bezieht, auf die der Arbeitnehmer (der Höhe und dem Grunde nach) keinen Anspruch hat, wie freiwillig gewährte Gewinnbeteiligungen, Gratifikationen, Tantiemen etc., die häufig die Basis entsprechender Versorgungszusagen sind (s. Ahrend u. a. 1995, Teil 2, RZ 254).

[7] S. ebd., Teil 4, RZ 144. Bis 1980 waren pauschal versteuerte Beiträge zu Direktversicherungen generell beitragsfrei. Ab dem 1.1.1981 wurde diese Regelung aufgrund einer Besprechung der Spitzenverbände der Versicherungsträger am 3./4./5.11.1980 geändert und nur noch umgewandelte Entgelte aus Sonder- oder Einmalzahlungen beitragsfrei gestellt (s. Hanau u. a. 2006: 230).

[8] So war beispielsweise Heubeck (1977) der Ansicht, dass es dem BetrAVG nicht widerspräche, wenn die dafür notwendigen Aufwendungen durch Barlohnverzicht des Arbeitnehmers finanziert würden, während für Simmich (1977) in diesem Fall schon begrifflich nicht von *betrieblicher* Altersversorgung gesprochen werden könne, sondern es sich um private Eigenvorsorge des Arbeitnehmers handele. In den 1990er Jahren neigten der überwiegende Teil der Literatur und auch die Rechtsprechung der Ansicht zu, dass es sich auch bei Gehaltsumwandlungen zu Versorgungszwecken um betriebliche Altersversorgung handelt (s. dazu beispielsweise Steinmeyer 1992, Bode 1994 oder Everhardt 1994). S. zu einem kurzen Überblick über die Entwicklung der Entgeltumwandlung Buttmann (2002: 7-12); zum Werdegang des BetrAVG ausführlicher Schmähl (2007a).

[9] Gesetz zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung (Rentenreformgesetz 1999 – RRG 1999) v. 16.12.1997, BGBl. I, S. 2998.

[10] S. dazu § 1 Abs. 5 (jetzt § 1 Abs. 2 Nr. 3) Betriebsrentengesetz (BetrAVG), eingefügt durch Art. 25 StBerG 1999, BGBL. I, S. 2601. Hierdurch wurde in Abs. 5 Folgendes ergänzt: „Betriebliche Altersversorgung liegt auch vor, wenn künftige Entgeltansprüche in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen umgewandelt werden (Entgeltumwandlung)." S. – auch zu weiteren Änderungen des BetrAVG durch das Reformgesetz – beispielsweise Doetsch u. a. (1998).

[11] Der Pensions-Sicherungs-Verein, Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (PSVaG), der nach dem Betriebsrentengesetz (§§ 7 ff.) für die Erfüllung der Versorgungsverpflichtungen bei einer Insolvenz des Arbeitgebers zuständig ist, lehnte es lange Zeit ab, das BetrAVG auf durch Entgeltumwandlung finanzierte Versorgungszusagen zu erstrecken. Erst durch die explizite Aufnahme der Entgeltumwandlung in das BetrAVG im Jahre 1999 sah sich dann jedoch auch der PSVaG gezwungen, den Insolvenzschutz auf Entgeltumwandlungszusagen auszuweiten (s. Everhardt 1994: 780 f. sowie Buttmann 2002: 9-11).

[12] BAG-Urteil v. 26.6.1990 – 3 AZR 641/88.

das Leben des Arbeitnehmers vereinbarungsgemäß anstelle einer Vergütung gezahlt werden sollen (Versicherung nach Gehaltsumwandlung)“.[13]

Ein weiterer Schritt erfolgte dann im Rahmen des Altersvermögensgesetzes (AVmG) des Jahres 2001[14], in dem zur Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge ein *Rechtsanspruch* auf Entgeltumwandlung gesetzlich fixiert wurde.[15] Seitdem kann ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber verlangen, dass von seinen *künftigen* Entgeltansprüchen – unabhängig vom individuell erzielten Einkommen – bis zu 4 Prozent der für das jeweilige Jahr geltenden Beitragsbemessungsgrenze in der GRV (West) (im Jahr 2007 sind das 2.520 €) durch Entgeltumwandlung für den Aufbau betrieblicher Versorgungsansprüche verwendet werden – und dies steuer- und (bis Ende 2008) auch beitragsfrei in der Sozialversicherung.[16]

Durch diese Neuregelung sollte die Entgeltumwandlung quantitativ deutlich an Bedeutung gewinnen und wird als wesentlicher Faktor für die in den letzten Jahren zunehmende Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge angesehen, was der Zielsetzung des Gesetzgebers bei Einführung dieser Maßnahme durchaus entspricht. Der ursprüngliche Charakter der betrieblichen Altersversorgung hat sich dadurch allerdings ebenfalls gewandelt, da die Aufteilung der Gesamtvergütung in Barlohn und aufgeschobenen Lohn – anders als bei der rein arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung – nun (auch) in der Entscheidungssphäre des Arbeitnehmers liegt, der für einen solchen Betriebsrentenanspruch aber auf einen Teil seines Arbeitsentgelts auch (real) verzichten muss.[17]

Mit dem Alterseinkünftegesetz (AltEinkG) des Jahres 2004[18] wurde schließlich – als (derzeit) letzter Schritt – ab dem 1.1.2005 eine einheitliche (nachgelagerte) Besteuerung

---

[13] Diesem Ergebnis stimmte seinerzeit auch der überwiegende Teil des Schrifttums zu, so z. B. Steinmeyer (1992) oder auch Hanau u. a. (1997).

[14] Gesetz zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung und zur Förderung eines kapitalgedeckten Altersvorsorgevermögens (Altersvermögensgesetz – AVmG) v. 26.6.2001 (BGBl. I, S. 1310).

[15] S. § 1 a BetrAVG.

[16] Anspruch auf Entgeltumwandlung haben vor allem Arbeitnehmer, die in der GRV pflichtversichert sind, zu denen auch geringfügig Beschäftigte zählen, wenn sie auf die Versicherungsfreiheit in der GRV verzichten. Nach § 17 BetrAVG können neben Arbeitnehmern auch Personen, denen aus Anlass ihrer Tätigkeit für ein Unternehmen Vorsorgeleistungen zugesagt wurden, von der Entgeltumwandlung Gebrauch machen, d. h. z. B. auch freie Mitarbeiter, sofern sie in der GRV pflichtversichert sind (z. B. Künstler und Publizisten). Tarifgebundene Entgeltbestandteile können nur umgewandelt werden, wenn dies laut Tarifvertrag möglich ist (so genannter Tarifvorbehalt).

[17] Inwieweit auch der arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung ein gewisser Lohnverzicht gegenüber steht, sei hier dahingestellt. Für den Arbeitgeber entstehen durch die Entgeltumwandlung – abgesehen von Verwaltungskosten – jedoch faktisch keine zusätzlichen Lohnkosten, eher im Gegenteil, da bis Ende 2008 auch die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung bei Entgeltumwandlung entfallen. S. zu den Änderungen des AVmG in der Literatur beispielsweise Böhm/Scheurich (2001), Niermann (2001), Reinecke (2001) oder Ley (2002); zu den Auswirkungen der Entgeltumwandlung auf die Lohnnebenkosten in der Systematik der Arbeitskostenerhebung des Statistischen Bundesamtes Oelschläger (2007).

[18] Gesetz zur Neuordnung der einkommensteuerrechtlichen Behandlung von Altersvorsorgeaufwendungen und Altersbezügen (Alterseinkünftegesetz – AltEinkG) vom 5.7.2004, BGBl. I, S. 1427.

der unterschiedlichen Durchführungswege eingeleitet, um sowohl einem Urteil des Verfassungsgerichts zur Besteuerung von Alterseinkünften Rechnung zu tragen[19] als auch die steuerliche Behandlung betrieblicher Altersrenten(-ansprüche) zu vereinheitlichen.[20] Unabhängig davon ist die abgabenrechtliche Behandlung der unterschiedlichen Formen der geförderten (betrieblichen) Altersvorsorge derzeit keineswegs homogen, wodurch pauschalierende Aussagen über die Vorteilhaftigkeit bestimmter Formen kaum möglich sind.

3 Abgabenrechtliche Behandlung staatlich geförderter (betrieblicher) Altersvorsorge

Als Anreiz zur Entgeltumwandlung gilt gemeinhin, dass (künftige) umgewandelte Arbeitsentgelte nicht versteuert werden müssen und (befristet bis Ende 2008) auch in der Sozialversicherung beitragsfrei sind. Dies erscheint – vordergründig betrachtet – eine einfache und klare Regelung zu sein. Die konkrete abgabenrechtliche Behandlung der geförderten Formen der Altersvorsorge ist jedoch durchaus unterschiedlich und in ihrer Systematik auch nicht ohne weiteres plausibel. Im Folgenden wird die steuerliche und beitragsrechtliche Behandlung der arbeitnehmerfinanzierten staatlich geförderten (betrieblichen) Altersvorsorge daher zunächst näher beschrieben und aufbauend darauf hinsichtlich ihrer Vorteilhaftigkeit für verschiedene Arbeitnehmergruppen analysiert.

3.1 Förderformen in der betrieblichen Altersversorgung

Hinsichtlich der abgabenrechtlichen Behandlung sind derzeit fünf Formen staatlich geförderter (betrieblicher) Altersvorsorge zu unterscheiden:

1. Riester-Rente,
2. Basis- oder auch Rürup-Rente,
3. Eichel-Förderung,
4. betriebliche Altersvorsorge im Wege einer Direktzusage oder Unterstützungskasse sowie – auslaufend –
5. als Direktversicherung/Pensionskassenleistung mit Pauschalbesteuerung.[21]

---

[19] Urteil v. 6.3.2002 (2 BvL 17/99).

[20] Außerdem wurde die Übertragbarkeit (Portabilität) von Versorgungsanwartschaften (weiter) erleichtert, wodurch die Bindungsfunktion der betrieblichen Altersvorsorge an Bedeutung verliert, den Arbeitnehmern ein Zahlrecht bei ruhenden Arbeitsverhältnissen (z. B. in Elternzeit) eingeräumt und die Möglichkeit der frühzeitigen Abfindung von Betriebsrenten eingeschränkt wird (s. dazu ausführlicher beispielsweise Matthiessen 2005).

[21] Nach § 1 a Abs. 1 Satz 2 BetrAVG wird die Durchführung des rechtlich bestehenden Anspruchs des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung durch Vereinbarung geregelt. Dabei stehen grundsätzlich alle fünf Durchführungswege zur Verfügung. Der Arbeitgeber kann allerdings die Durchführungswege Pensionskasse und Pensionsfonds verbindlich vorgeben (§ 1 a Abs. 1 Satz 3

Die steuerliche und sozialabgabenrechtliche Behandlung dieser Formen ist sowohl in der Anspar- als auch in der Auszahlungsphase unterschiedlich. Ein weiterer Unterschied besteht darin, dass Riester-Rente und Basisrente sowohl im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge als auch privat angespart werden können, während die drei übrigen Formen nur im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge, d. h. in einem Beschäftigungsverhältnis, zugänglich sind.

3.2 Abgabenrechtliche Behandlung in der Ansparphase

Zunächst ist hinsichtlich der abgabenrechtlichen Behandlung dahingehend zu unterscheiden, ob die Beitragszahlung aus dem Netto- oder Bruttoeinkommen, d. h. im Wege der hier vorrangig interessierenden (Brutto-)Entgeltumwandlung erfolgt. Riester- und Basis-Rente unterscheiden sich hier von den drei übrigen Formen, da bei ihnen die Beiträge aus dem *Nettoentgelt* der Arbeitnehmer gezahlt werden, also sowohl Steuern als auch Sozialabgaben vorher abgeführt werden. Bei den anderen Formen handelt es sich dagegen durchgängig um (Brutto-)Entgeltumwandlungen, d. h. Entgeltumwandlungen im engeren Sinne.

3.2.1 Beitragszahlung aus dem Nettoentgelt

§ 1 a Abs. 3 BetrAVG bestimmt, dass die neue staatliche Förderung nach § 10 a bzw. Abschnitt XI EStG (Riester-Rente) auch im Rahmen der arbeitnehmerfinanzierten betrieblichen Altersvorsorge gewährleistet sein soll. Die staatliche Förderung erfolgt hier über Zulagen (Abschn. XI EStG) und/oder Sonderausgabenabzug (§ 10 a EStG).

Die Förderung über Zulagen ist unabhängig vom individuellen Einkommen und wurde insbesondere für Geringverdiener und kinderreiche Familien eingeführt.[22] Danach ist vorgesehen, dass der oder die Zulagenberechtigte[23] einen Eigenbeitrag für eine zusätzliche Altersvorsorge leistet und der Staat diese Eigenleistung um eine Zulage erhöht. Insgesamt – also inklusive der Zulagen – sollen so:

BetrAVG). Tut er dies nicht, kann der Arbeitnehmer verlangen, dass der Arbeitgeber für ihn eine Direktversicherung abschließt. Hintergrund dieser Regelung ist auch, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die staatliche Förderung nach § 10 a EStG ermöglichen muss (§ 1 a Abs. 3 BetrAVG) und diese nur in den Durchführungswegen Pensionskasse, Pensionsfonds, Direktversicherung möglich ist (s. dazu auch Reinecke 2001: 3514).

[22] S. Bericht des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung (11. Ausschuss), BTDrs. 14/5150 v. 25.1.2001, S. 36.

[23] Zu den förderberechtigten Personen zählen bei der Riester-Rente gesetzlich Rentenversicherte, Beamte, Auszubildende, Bezieher von Arbeitslosengeld (I und II), Personen in Erziehungszeit und geringfügig Beschäftigte, die auf die Versicherungsfreiheit in der GRV verzichtet haben.

> „[...] grundsätzlich 4 Prozent der beitragspflichtigen Einnahmen als Sparleistung in eine den Zulageberechtigten absichernde kapitalgedeckte Altersvorsorge fließen.“[24]

Da das Zulagensystem 2002 stufenweise eingeführt wurde, wird der Zulagenhöchstbetrag erst im Jahr 2008 erreicht. Dann beträgt die Grundzulage für den Zulageberechtigten 154 € und die zusätzlich gezahlte Kinderzulage 185 € pro Kind.[25]

Sofern es für den Steuerpflichtigen günstiger ist, d. h. in der Regel bei einem hohen individuellen Steuersatz bzw. entsprechend hohem Einkommen, gibt es darüber hinaus eine steuerliche Förderung über den Sonderausgabenabzug. Bei der Riester-Rente ist dieser Abzug nach § 10 a EStG ab 2008 auf 2.100 € pro Jahr begrenzt (2007: 1.575 €), während im Rahmen der Basisrente deutlich höhere Beträge steuerlich absetzbar sind. Die Steuerfreistellung der Beiträge zu einer so genannten Basisrente erfolgt allerdings ebenfalls sukzessive, d. h. ab dem Jahr 2005 mit 60 Prozent und dann jährlich steigend bis 2025 auf 100 Prozent, wodurch diese Förderung für Arbeitnehmer derzeit noch von geringer Bedeutung ist und daher hier nicht weiter behandelt wird.[26] Es sei nur erwähnt, dass einschließlich der Beiträge zur gesetzlichen Alterssicherung (GRV, landwirtschaftliche Alterssicherung, Berufsständische Versorgungswerke) im Rahmen der Basisrente in der Endstufe bis zu 20.000 € jährlich (bei Verheirateten 40.000 €) abzugsfähig sind, die Zulagenförderung dagegen grundsätzlich nicht vorgesehen ist.

Da die Beiträge zu einer Riester- oder Basisrente aus dem Nettoentgelt geleistet werden, kommen als Durchführungswege bei diesen Formen nur Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds[27] in Frage, da Vorsorgeaufwendungen für Direktzusagen und Unterstützungskassen grundsätzlich steuerfrei sind (s. Abschn. 3.2.2.1).[28] Zudem

---

[24] S. Bericht des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung (11. Ausschuss), BTDrs. 14/5150 v. 25.1.2001, S. 36. Wird der „Mindesteigenbeitrag“ unterschritten, wird die Zulage anteilig gekürzt.

[25] S. Art. 6 Nr. 15 § 84 (Grundzulage) und § 85 (Kinderzulage) AVmG. Kinderzulage wird für Kinder gewährt, die Anspruch auf Kindergeld haben. Dies gilt für alle Kinder bis zum 18. Lebensjahr – in einigen Fällen auch darüber hinaus. In den Jahren 2002/03 betrug die Grundzulage 38 €, die Kinderzulage 46 €; 2004/05 76 € bzw. 92 € und 2006/07 114 € bzw. 138 €.

[26] Gesetzliche Grundlage ist § 10 Abs. 1 Nr. 2 i.V.m. Abs. 3 EStG. Der Anspruch auf Herstellung der Voraussetzungen der steuerlichen Förderung bei individueller Versteuerung ist im BetrAVG nur für die Riester-Förderung ausdrücklich festgeschrieben. Zusätzliche Beitragszahlungen aus dem Nettoentgelt können aber durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geleistet werden und dann auch für Basisrente eingesetzt werden. Für abhängig Beschäftigte ist diese Variante aufgrund der einzurechnenden Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung allerdings erst interessant, wenn die Steuerfreibeträge für die Basisrente weiter ausgebaut sind.

[27] Pensionsfonds wurden im Jahr 2002 als neuer Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung eingeführt und orientieren sich weitgehend an angelsächsischen Vorbildern. Ihre Besonderheit besteht in einer – verglichen mit den Durchführungswegen Pensionskasse und Direktversicherung – größeren Anlagefreiheit der Mittel, so dass sie in stärkerem Maße in renditestärkere, damit in der Regel aber auch risikoreichere Anlageformen investieren können.

[28] Im Falle der Riester-Förderung ist dies auch im BetrAVG so definiert (s. § 1 a Abs. 3 BetrAVG, letzter Halbsatz), obwohl ein Teil der Literatur auch vertritt, dass die Förderung im Rahmen der

hat die Beitragszahlung über eine betriebliche Vorsorgeform zur Folge, dass sich auch die abgabenrechtliche Behandlung in der Auszahlungsphase anders gestaltet als bei der privaten Vorsorge (s. Abschn. 3.3).

3.2.2 Beitragszahlung aus dem Bruttoentgelt (Entgeltumwandlung)

Erfolgt die Beitragszahlung aus dem *Bruttoentgelt* der Arbeitnehmer, hängt die steuerliche und auch sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Beiträge im Wesentlichen davon ab, ob die umgewandelten Entgelte als steuerpflichtiger Lohn bzw. beitragspflichtiges Arbeitsentgelt angesehen werden. Da hier im Steuer- bzw. Beitragsrecht bei der abgabenrechtlichen Beurteilung unterschiedliche „Prinzipien" zur Anwendung kommen (Zufluss- versus Entstehungsprinzip), sind steuer- und beitragsrechtliche Behandlung jeweils separat zu analysieren.

3.2.2.1 Steuerrechtliche Behandlung

Hinsichtlich der steuerrechtlichen Behandlung unterscheiden sich Eichel-Förderung, Direktzusage/Unterstützungskasse und Pauschalbesteuerung grundsätzlich in der Form, dass:

- bei der Eichel-Förderung (Durchführungswege: Direktversicherung, Pensionskasse, und Pensionsfonds) und der (nur noch für Altverträge geltenden) Direktversicherung mit Pauschalbesteuerung die umgewandelten Entgelte steuerrechtlich als zugeflossener und damit steuerpflichtiger Lohn gelten, während
- bei den (internen) Durchführungswegen Direktzusage/Unterstützungskasse nach dem Zuflussprinzip des Steuerrechts kein steuerlich relevantes Einkommen unterstellt wird, da die umgewandelten Entgelte in der Vermögenssphäre des Unternehmens verbleiben.

Nur bei den letztgenannten Durchführungswegen kommt die nachgelagerte Besteuerung daher auch schon jetzt vollständig zum Tragen (s. Abschn. 3.3). Im Detail gestaltet sich die steuerliche Behandlung in den unterschiedlichen Durchführungswegen der betrieblichen Altersversorgung damit nach den Neuregelungen des Jahres 2004 wie folgt:

Eichel-Förderung

Für sämtliche Neuverträge seit dem 1. Januar 2005, die im Wege einer Direktversicherung, Pensionskasse oder eines Pensionsfonds durchgeführt werden, gilt die so genannte Eichel-Förderung, d. h. die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG. Danach zählen zu den steuerfreien Einnahmen:

Individualversteuerung auch in den Durchführungswegen Direktzusage und Unterstützungskasse möglich wäre (s. Hanau u. a. 2006: 302 mit weiteren Literaturangaben).

> „Beiträge des Arbeitgebers [...] an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung zum Aufbau einer *kapitalgedeckten* betrieblichen Altersversorgung, bei der eine Auszahlung der zugesagten Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgungsleistungen in Form einer Rente oder eines Auszahlungsplans[29] [...] vorgesehen ist, soweit die Beiträge im Kalenderjahr 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung nicht übersteigen [...].“[30]

Steuerfrei im Rahmen der Eichel-Förderung sind somit zunächst Gesamtbeiträge (d. h. Arbeitgeberbeiträge *und* Beiträge aus Entgeltumwandlung) in Höhe von bis zu 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der GRV (d. h. im Jahr 2007 insgesamt 2.520 €).[31] Für alle nach dem 31. Dezember 2004 abgeschlossenen Vereinbarungen erhöht sich dieser steuerfreie Betrag um weitere 1.800 € jährlich, wodurch der Wegfall der Pauschalbesteuerung nach § 40 b EStG zum 1. Januar 2005 kompensiert werden sollte (s. dazu weiter unten).[32]

Maximal werden durch die Eichel-Förderung damit jährlich 4.320 € steuerfrei gestellt und dadurch der Spitzenbesteuerung entzogen. Darüber hinaus gehende Beitragsleistungen an die genannten Durchführungswege sind individuell zu versteuern.[33]

---

[29] S. dazu § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 des Altersvorsorgeverträge-Zertifizierungsgesetzes (AltZertG) v. 26.6.2001, BGBl. I, S. 1310.

[30] § 3 Nr. 63 EStG. Hervorheb. nicht im Original. Die Formulierung des einschlägigen § 3 Nr. 63 EStG zeigt, dass die Steuerfreiheit der umgewandelten Entgelte im Einkommensteuerrecht gar nicht explizit geregelt ist. Diese fehlende Verankerung im Steuerrecht mag darin begründet sein, dass es sich bei der Entgeltumwandlung nicht um einen gesonderten Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung handelt (wie etwa Direktzusage, Pensionskasse, Direktversicherung etc.), sondern lediglich um eine spezifische Durchführungsform des jeweiligen Durchführungsweges. Die Steuerfreiheit der Entgeltumwandlung basiert daher derzeit allein auf Richterrecht, Steuerrichtlinien und Verwaltungsanweisungen, da es beispielsweise der Bundesfinanzhof im Jahre 1993 gestattete, Teile des künftigen Gehalts in Vergütungsbestandteile umzuwidmen, die mit steuerlichen Vergünstigungen verbunden waren. Daraus entwickelte sich auch die nachgelagerte Besteuerung des Arbeitsentgelts, das durch Entgeltumwandlung für betriebliche Altersversorgung eingesetzt wurde. Steuerrechtlich unstrittig ist die Steuerfreiheit dieser Entgeltbestandteile allerdings nicht, da in der Rechtsprechung auch derjenige Arbeitslohn als zugeflossen gilt, der in die wirtschaftliche Verfügungsmacht des Arbeitnehmers gelangt (s. dazu Otto 2006: 302 f. mit weiteren Verweisen).

[31] Dies gilt allerdings nur, wenn der Arbeitnehmer im Rahmen der Entgeltumwandlung nicht verlangt hat, dass eine Riester-Förderung erfolgt (s. dazu § 3 Nr. 63 Satz 2 EStG), wodurch vermieden werden soll, dass der gleiche Beitrag zweimal gefördert wird.

[32] § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG. Voraussetzung für die steuerliche Anerkennung dieses Erhöhungsbetrages von 1.800 € ist, dass es sich dabei nicht um Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung handelt, für die die bis Ende 2004 gültigen Regelungen zur Pauschalversteuerung noch weiterhin Anwendung finden (s. § 52 Abs. 6 Satz 3 EStG).

[33] Dies gilt für alle kapitalgedeckten Formen. Erfolgen daneben Zahlungen an umlagefinanzierte Systeme der betrieblichen Altersversorgung in den genannten Durchführungswegen, kann weiterhin von der Pauschalbesteuerung nach § 40 b EStG Gebrauch gemacht werden. Da aufgrund der Umlagefinanzierung diese Form nicht nach § 3 Nr. 63 EStG besteuert werden kann, wird auch hier durch die steuerrechtlichen Bestimmungen eine „Doppelförderung“ vermieden.

Dies bedeutet gegenüber der früher geltenden Möglichkeit der Pauschalversteuerung in der Ansparphase eine Vergünstigung, da sowohl die steuerlich absetzbaren Höchstbeträge (4.320 gegenüber 1.752 €) als auch der Steuersatz (0 gegenüber 20 Prozent) bei der Eichel-Förderung in der Ansparphase attraktiver sind.

Direktzusage/Unterstützungskasse

Im Gegensatz zur (im Jahre 2001 geänderten) sozialversicherungsrechtlichen Behandlung der Beitragszahlungen zu Direktzusagen und Unterstützungskassen (s. Abschn. 3.2.2.2), gilt nach dem Steuerrecht weiterhin, dass (Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-) Beiträge zu einer betrieblichen Altersversorgung in den Durchführungswegen Direktzusage und Unterstützungskasse unbegrenzt steuerfrei sind, da sie nicht als zugeflossener Lohn gelten.[34] Dies gilt auch dann, wenn es sich um eine unverfallbare Anwartschaft handelt und ein Rechtsanspruch auf die Leistung besteht.

Pauschalversteuerung nach § 40 b EStG (a.F.)

Bis zu den Änderungen durch das Alterseinkünftegesetz des Jahres 2004 gab es – wie eingangs erwähnt – für Zuwendungen zu einer Direktversicherung oder Pensionskasse die Möglichkeit der Pauschalversteuerung nach § 40 b EStG. Diese Regelung wurde durch Art. 1 Nr. 19 AltEinkG für Zusagen nach dem 31. Dezember 2004 dahingehend geändert, dass auch die Beitragszahlung zu einer Renten-Direktversicherung im Rahmen der Höchstgrenzen des § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei gestellt und die Möglichkeit der Pauschalbesteuerung für die *kapitalgedeckte* betriebliche Altersvorsorge generell abgeschafft wurde. Aus Vertrauensschutzgründen kann sie für Altfälle, also Versorgungszusagen, die vor dem 1. Januar 2005 erfolgten und eine Kapitalzahlung vorsehen, jedoch weiterhin angewandt werden.[35]

Die Pauschalbesteuerung von Beitragsleistungen gibt es seitdem nur noch bei Zuwendungen an umlagefinanzierte Betriebsrentensysteme, d. h. insbesondere bei den Zusatzversorgungseinrichtungen des öffentlichen Dienstes.

[34] S. dazu beispielsweise Hanau u. a. (2006: 256).

[35] Bei Beiträgen zu einer *Renten*-Direktversicherung konnte bis zum 30.6.2005 auf die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG verzichtet, d. h. die Pauschalbesteuerung beibehalten werden. Seit diesem Zeitpunkt werden Direktversicherungen, die die Bedingungen des § 3 Nr. 63 EStG erfüllen (d. h., insbesondere Rentenleistungen vorsehen und das Bezugsrecht auf die steuerlich anerkannten Hinterbliebenen beschränken), steuerlich „automatisch“ nach § 3 Nr. 63 EStG behandelt. Gleichwohl wird für die bestehenden Altverträge noch für eine relativ lange Übergangszeit auch die Pauschalbesteuerung nach § 40 b EStG a.F. von Bedeutung sein.

3.2.2.2 Beitragsrechtliche Behandlung

Im Gegensatz zum Steuerrecht gilt im Beitragsrecht der Sozialversicherung das so genannte „Entstehungsprinzip".[36] Danach werden Beiträge fällig, wenn der Anspruch des Arbeitnehmers auf das Arbeitsentgelt entstanden ist, unabhängig davon, ob es sich um laufende oder einmalige Entgeltbestandteile handelt. Demzufolge wären auch Zuwendungen im Wege der Direktzusage oder einer Unterstützungskasse, die nach dem Zuflussprinzip des Steuerrechts nicht als zugeflossener Lohn gelten, in der Sozialversicherung beitragspflichtiges Arbeitsentgelt, ebenso wie jegliche Zuwendungen (Arbeitgeber- wie Arbeitnehmerzahlungen) zu den drei anderen Formen (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds).

Dies wurde allerdings nach altem Recht nicht so gehandhabt, so dass arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung bis zum Inkrafttreten des Altersvermögensgesetzes unterschiedliche beitragsrechtliche Konsequenzen hatte. So waren umgewandelte Entgelte

- in den Durchführungswegen Direktzusage und Unterstützungskasse generell beitragsfrei;
- bei Entgeltumwandlung über eine Direktversicherung oder Pensionskasse dagegen nur dann beitragsfrei, wenn sie aus zusätzlich zum laufenden Lohn oder Gehalt gezahltem Entgelt (Sonderzuwendungen wie Weihnachtsgeld etc.) stammten *und* pauschal versteuert wurden (s. oben). Die Umwandlung von laufendem Entgelt führte damit nicht zu einer Reduzierung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts.[37]

Die Spitzenverbände der Sozialversicherungen vertraten zwar Anfang 1997 die Auffassung, dass die umgewandelten Entgeltbestandteile auch bei Zuführungen zu Direktzusagen und Unterstützungskassen beitragspflichtig wären, auch wenn steuerrechtlich kein Zufluss unterstellt wird. Im Mai 1998 wurde diese Position jedoch wieder aufgegeben und es wurden lediglich Bedenken dagegen erhoben, dass durch die Entgeltumwandlung (innerhalb der Beitragsbemessungsgrenzen) die Einnahmen der Sozialversicherungen vermindert würden und auch mit entsprechenden Einbußen bei den Sozialleistungen verbunden wären. Daher wollten die Spitzenverbände auf den Gesetzgeber einwirken, diese Rechtslage zu beseitigen.[38]

Im Rahmen der Rentenreform des Jahres 2001 (AVmG) wurde dann ausdrücklich festgelegt, dass – nach einer Übergangszeit – auch umgewandelte Entgeltbestandteile (ar-

[36] Dieses gilt bereits seit Inkrafttreten des SGB IV am 1.7.1977 und wurde vom Bundessozialgericht in mehreren Urteilen bekräftigt (z. B. Urteil v. 25.9.1982 – 12 RK 58/80, v. 26.10.1982 – 12 RK 8/81 oder v. 21.5.1996 – 12 RK 64/94).

[37] S. § 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 Arbeitsentgeltverordnung (ArEV). Diese Regelung wurde Anfang der 1980er Jahre getroffen, davor zählten nach § 40 b EStG pauschal besteuerte Entgelte grundsätzlich nicht zum sozialversicherungspflichtigen Entgelt (s. Blomeyer/Otto 1984: 1224 f.).

[38] S. dazu Recktenwald (2001: 49 f.) oder auch Hanau u. a. (2006: 223 f.).

beitnehmerfinanzierte Altersvorsorge) in den Durchführungswegen Direktzusage und Unterstützungskasse generell zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung zählen (Änderung § 14 Abs. 1 SGB IV), auch wenn hier steuerlich kein dem Arbeitnehmer zufließendes Einkommen unterstellt wird.[39] Gleiches gilt für Beiträge zu Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds, die nach derzeitiger Rechtslage ab 2009 ebenfalls beitragspflichtig sind. Bis Ende 2008 werden auch hier jedoch Beitragszahlungen innerhalb der Höchstgrenzen des § 3 Nr. 63 EStG (4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der GRV) sowie den oben genannten Sonderformen (pauschal versteuerte Sonderzahlungen) beitragsfrei gestellt. Dies gilt jedoch nicht für den steuerfreien zusätzlichen Aufstockungsbetrag von 1.800 € und auch nicht für darüber hinaus gehende Beitragszahlungen.[40]

3.2.3 Nutzung mehrerer Möglichkeiten

Sind die beschriebenen abgabenfreien (bzw. -begünstigten) Höchstbeträge in einer der genannten Formen ausgeschöpft, ist dies allerdings keineswegs auch die Obergrenze für die (geförderte) betriebliche Altersvorsorge insgesamt. Der Grund dafür ist, dass vom Gesetzgeber zwei Gruppen von kapitalgedeckten Durchführungswegen unterschieden werden, nämlich:

(1) die *internen* Durchführungswege Direktzusage und Unterstützungskassen und

(2) die *externen* Durchführungswege Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds.

Sowohl bei der steuerlichen als auch der sozialversicherungsrechtlichen Behandlung steht hier jede „Durchführungsgruppe“ für sich, d. h. in jeder Form können – im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber[41] – die Höchstgrenzen voll ausgeschöpft werden. Dies bedeutet für das Jahr 2007 beispielsweise, dass 2.520 € jährlich innerhalb einer Direktzusage und weitere 2.520 € in einer Pensionskasse steuer- und sozialabgabenfrei umgewandelt werden können. Werden zusätzlich Entgelte im Rahmen einer pauschal versteuerten Direktversicherung/Pensionskasse (Altvertrag nach § 40 b EStG) und einer umlagefinanzierten Pensionskasse umgewandelt, erhöhen sich diese Beträge um weitere

[39] Diese Änderung des § 14 SGB IV wurde in den Ausschussberatungen eingefügt, d. h., sie war im Gesetzentwurf (BTDrs. 14/4595) noch nicht enthalten. S. dazu Beschlussempfehlung des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung (11. Ausschuss), BTDrs. 14/5146 v. 24.1.2001, S. 108.

[40] Mit § 115 SGB IV wurde eine Übergangsregelung eingeführt, nach der Beiträge zu den betreffenden Durchführungswegen noch bis zum 31.12.2008 beitragsfrei sind (sofern die Entgeltumwandlung 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der GRV nicht überschreitet). Damit sollte „den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit gegeben werden, ihre Versorgungssysteme auf tariflicher Grundlage allmählich auf die Beitragspflicht der Entgeltumwandlung umzustellen.“ S. Ausschuss für Arbeit und Sozialordnung, Ausschussdrucksache 14/1151 v. 12.1.2001 (Änderungsanträge der Fraktionen der SPD und Bündnis 90/Die Grünen zum AVmG, Änderung Art. 3).

[41] Im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber, da in einem solchen Fall auch die Grenzen für den Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung überschritten werden.

2 x 1.752 €, so dass – wenn alle genannten Formen parallel zur Verfügung stehen und keine Arbeitgeberzahlungen geleistet werden – derzeit von Arbeitnehmern bis zu 8.544 € sozialabgaben- und steuerfrei (bzw. -begünstigt) umgewandelt werden können und damit mehr als das Dreifache der gemeinhin genannten Grenzen.

Parallel kann zusätzlich aus Nettoentgelt beispielsweise die Riester-Förderung genutzt werden, so dass – entsprechende finanzielle Mittel vorausgesetzt – eine staatliche Förderung von Vorsorgebeiträgen von insgesamt mehr als 10.000 € möglich ist. Es gilt durch die abgabenrechtlichen Regelungen lediglich der Grundsatz, dass ein und dieselbe Beitragsleistung nicht mehrfach gefördert wird.[42]

3.3 Abgabenrechtliche Behandlung in der Auszahlungsphase

Entsprechend der unterschiedlichen abgabenrechtlichen Behandlung in der Ansparphase werden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung aus Entgeltumwandlung auch in der Auszahlungsphase abgabenrechtlich nicht einheitlich behandelt. Seit den Neuregelungen durch das Alterseinkünftegesetz (2004) gilt jedoch für alle Neuverträge der geförderten betrieblichen Altersvorsorge im Prinzip die nachgelagerte Besteuerung, d. h., die aus steuerfrei eingezahlten Beiträgen stammenden Leistungen unterliegen in der Auszahlungsphase der vollen Steuerpflicht und sind mit dem individuellen Steuersatz zu versteuern. Darüber hinaus unterliegen sämtliche Leistungen der betrieblichen Altersversorgung seit 2004 auch der vollen Beitragspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung.[43] Im Einzelnen gestaltet sich die abgabenrechtliche Behandlung in der Auszahlungsphase wie folgt:

Riester-Rente

Die Versteuerung der Leistungen aus einer Riester-Rente erfolgt als „Sonstige Einkünfte“ gem. § 22 Nr. 5 Satz 1 EStG, d. h., sie sind voll nachgelagert zu versteuern.[44] Als „Riester“-geförderte *betriebliche* Alterssicherungsleistung unterliegen die Leistungen zudem der vollen Beitragspflicht zur Kranken- und Pflegeversicherung. Insofern ist die Inanspruchnahme der Riester-Förderung im Rahmen der privaten Vorsorge attraktiver, da die Leistungen dann nicht der Beitragspflicht unterliegen.

---

[42] S. dazu beispielsweise auch Sachverständigenkommission (2003: 18).

[43] Gesetzliche Grundlage ist Art 1 Nr. 143 (Änderung § 229 Abs. 1 SGB V) des Gesetzes zur Modernisierung der Gesetzlichen Krankenversicherung (GMG) v. 14.11.2003 (BGBl. I, S. 2190), das zum 1.1.2004 in Kraft trat. Davor galten nur laufende Renten und Kapitalabfindungen laufender Renten als beitragspflichtige Einnahmen.

[44] Bei der Besteuerung als „Sonstige Einkünfte“ (im Gegensatz zu Versorgungsbezügen nach § 19 EStG – s. dazu weiter unten) wird ein Altersentlastungsbetrag gewährt (§ 2 Abs. 3 Satz 1 EStG). Dieser beträgt nach § 24 a EStG im Jahr 2007 36,8 Prozent der Bemessungsgrundlage (max. 1.748 €), wird aber – wie der Versorgungsfreibetrag – bis zum Jahr 2040 stufenweise abgeschmolzen (s. dazu ausführlicher Hanau u. a. 2006: 277 f.).

Eichel-Förderung

Soweit die betriebliche Altersrente auf steuerbegünstigten Sparleistungen nach § 3 Nr. 63 EStG (Eichel-Förderung) basiert, sind die Rentenzahlungen ebenfalls als „Sonstige Einkünfte“ nach § 22 Nr. 5 Satz 1 EStG nachgelagert zu versteuern.[45] Zudem fallen auch hier die vollen Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung an.

Direktzusage/Unterstützungskasse

Rentenzahlungen aus Direktzusagen/Unterstützungskassen unterliegen in der Auszahlungsphase der Besteuerung nach § 19 EStG (Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit). Dies gilt sowohl für laufende als auch für einmalige Zahlungen. Der Leistungsbezieher gilt damit steuerlich weiterhin als „Arbeitnehmer“, mit der Konsequenz, dass die Steuer für Betriebsrentenzahlungen – wie beim früheren Lohn – vom Arbeitgeber einbehalten und abgeführt wird.[46] Als Arbeitsentgelt gemäß § 14 Abs. 1 SGB IV sind die Betriebsrentenzahlungen zudem beitragspflichtige Einnahmen in der Kranken- und Pflegeversicherung, d. h., auch hier muss der Leistungsempfänger die vollen Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung zahlen.

Pauschalversteuerung nach § 40 b EStG (a.F.)

In der Ansparphase pauschal besteuerte Rentenleistungen unterliegen in der Auszahlungsphase der Ertragsanteilsbesteuerung nach § 22 Nr. 1 EStG, d. h., lediglich der in den Leistungen enthaltene Ertragsanteil ist steuerpflichtig, so dass hier für eine Übergangszeit noch die vorgelagerte (Pauschal-)Versteuerung zum Tragen kommt.[47] Hinsichtlich der Kranken- und Pflegeversicherung gilt auch bei einer Pauschalversteuerung in der Auszahlungsphase die volle Beitragspflicht.

3.4 Zwischenfazit

Die beschriebene abgabenrechtliche Behandlung der unterschiedlichen Formen der geförderten betrieblichen Altersvorsorge zeigt, dass die (u.a. mit dem Alterseinkünftegesetz) angestrebte Vereinheitlichung bislang nur zum Teil gelungen ist. Insofern sind Aussagen in der Literatur, dass „das System der betrieblichen Altersversorgung durch die Neuregelungen noch komplexer geworden ist als bisher“ und sich das „Reformwerk auch als ‚Arbeitsbeschaffungsmaßnahme’ für Berater, Rechtsanwälte und Richter“ erweist[48], sicher nicht von der Hand zu weisen. Dies erschwert auch die Untersuchung der

[45] Zu Freibeträgen s. Anm. 44.

[46] S. Ahrend u. a. (1995, Teil 2, RZ 1431 ff. bzw. Teil 3, RZ 248 ff.). Nach § 19 Abs. 2 Satz 1 EStG bleibt von den Versorgungsleistungen ein gewisser Betrag steuerfrei (Versorgungsfreibetrag). Dieser Freibetrag (inkl. eines Zuschlags zum Vorsorgefreibetrag) wird gemäß AltEinkG ab 2005 bis 2040 schrittweise abgeschmolzen. Im Jahr 2007 betrug er 36,8 Prozent der Vorsorgeleistung (max. 2.760 € plus Zuschlag in Höhe von 828 €). S. dazu ausführlicher Hanau u. a. (2006: 262 f.).

[47] Erfolgt die Auszahlung als Einmalzahlung ist sie unter bestimmten Umständen steuerfrei.

[48] So Reinecke (2001: 3517) mit weiteren Verweisen.

Konsequenzen, die sich aus den Neuregelungen seit 2001 ergeben, sowohl für die unmittelbar Betroffenen (d. h. Arbeitnehmer und Arbeitgeber) als auch im Hinblick beispielsweise auf die Einnahmesituation der Sozialversicherungsträger und/oder den Anspruchserwerb in den unterschiedlichen Sozialversicherungszweigen.[49] Im Folgenden wird der Fokus auf die individuelle Ebene gelegt und die Höhe der staatlichen Förderung als ein Element der wirtschaftlichen Vorteilhaftigkeit der unterschiedlichen Formen für die Arbeitnehmer[50] näher untersucht, da aufgrund des Zusammenspiels individueller und rahmenrechtlicher Faktoren verallgemeinernde Aussagen darüber kaum noch möglich sind. Tabelle 1 zeigt die abgabenrechtliche Behandlung der unterschiedlichen Formen abschließend zusammenfassend in einer Gegenüberstellung.

Tabelle 1: Abgabenrechtliche Behandlung der unterschiedlichen Formen der arbeitnehmerfinanzierten staatlich geförderten (betrieblichen) Altersvorsorge

Form der Vorsorge	**Riester-Rente**	**Eichel-Förderung**	**Direktzusage/ Unterstützungskasse**	**Pauschalbesteuerung**
betrieblich (b) privat (p)	b oder p	b	b	b
Durchführungsweg	b in Form von Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds	Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds	(rückgedeckte) Direktzusage, Unterstützungskasse	Für Alterverträge: Direktversicherung, Pensionskasse. Für Neuzusagen (ab 1.1.2005) bei kapitalgedeckten Formen nicht mehr vorgesehen.
Zahlung aus Netto-/Bruttoeinkommen	Netto	Brutto	Brutto	Brutto
Steuerliche Behandlung in der Ansparphase	Zulagen nach Abschn. XI EStG oder Sonderausgabenabzug nach § 10 a EStG	Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG	unbegrenzt steuerfrei (kein Zufluss nach § 11 EStG)	Pauschalbesteuerung nach § 40 b EStG (a.F.)
Höchstgrenze der steuerlichen Abzugsfähigkeit (jährlich)	2007: 1.575 € 2008: 2.100 €	bis 4 % der BBG/GRV (West); für Zusagen ab 1.1.2005 zusätzlich 1.800 €, sofern § 40 b EStG a.F. nicht genutzt wird	keine	1.752 €
Sozialversicherungsbeiträge in der Ansparphase*	ja	bis 4 % BBG/GRV (West) abgabenfrei bis Ende 2008	bis 4 % BBG/GRV (West) abgabenfrei bis Ende 2008	bis 4 % BBG/GRV (West) abgabenfrei bis Ende 2008
Steuerliche Behandlung in der Auszahlungsphase	Sonstige Einkünfte nach § 22 Nr. 5 EStG	Sonstige Einkünfte nach § 22 Nr. 5 EStG	Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit nach § 19 Abs. 1 Nr. 2 EStG	Ertragsanteilsbesteuerung nach § 22 Nr. 1 EStG, Auszahlung als Einmalzahlung i.d.R. steuerfrei
Sozialversicherungsabgaben in der Auszahlungsphase	*Als private AV*: Für Pflichtversicherte beitragsfrei *Als betr. AV*: Voller Beitrag KVdR u. Pflegeversicherung	Voller Beitrag KVdR u. Pflegeversicherung	Voller Beitrag KVdR u. Pflegeversicherung	Voller Beitrag KVdR u. Pflegeversicherung

Quelle: Eigene Zusammenstellung. * Sozialabgaben nach AVmG.

[49] S. dazu ausführlicher Schmähl (2007b).
[50] Zu einem Vergleich der Durchführungswege aus Sicht des Arbeitgebers s. Grabner u. a. (2002).

4 Wirtschaftliche Vorteilhaftigkeit der verschiedenen Förderformen aus Arbeitnehmersicht und daraus folgende Konsequenzen

Die Darstellung der abgabenrechtlichen Behandlung der arbeitnehmerfinanzierten betrieblichen Altersvorsorge zeigt, dass für jede Vorsorgeform besondere Voraussetzungen gelten und unterschiedliche steuerliche und sozialabgabenrechtliche Regulierungen zum Tragen kommen. Welches Vorsorgeprodukt für wen das Richtige ist, lässt sich daher nicht ohne weiteres beantworten, zumal auch Unterschiede zwischen betrieblicher und privater Vorsorge in der Auszahlungsphase zu berücksichtigen sind. Letztere führen beispielsweise dazu, dass der Abschluss eines Riester-Vertrages im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge suboptimal ist, da die gleiche Förderung innerhalb der privaten Vorsorge erreicht wird und dann in der Auszahlungsphase – nach derzeitigem Rechtsstand – keine Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge gezahlt werden müssen. Dies haben die meisten Arbeitnehmer (bzw. deren Berater) wohl auch erkannt, was auch dadurch belegt wird, dass die Riester-Förderung in der betrieblichen Altersversorgung einen eher geringen Stellenwert hat.[51]

Werden unter diesen Prämissen (private) Riester-Förderung und (Brutto-)Entgeltumwandlung betrachtet, ist die Entscheidung für Arbeitnehmer nicht ganz so einfach, da hier für die Auswahl des richtigen „Vorsorgeproduktes“ auch individuelle Faktoren wie die Höhe des Einkommens und der geleisteten Beiträge, die Anzahl der Kinder und/oder die (gewählte) Steuerklasse eine erhebliche Rolle spielen.

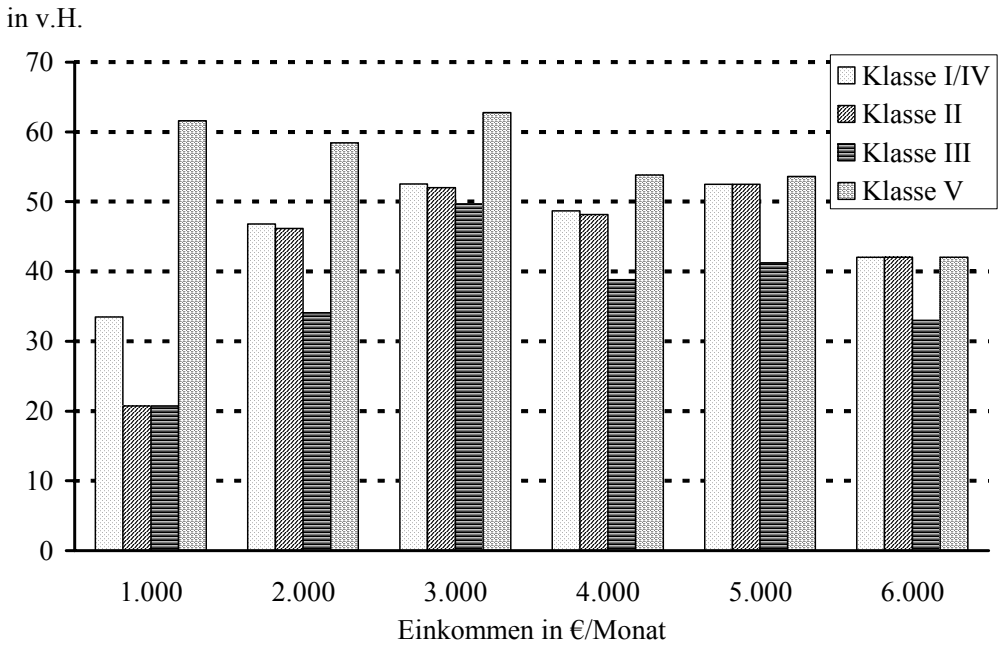
Um einen Eindruck über die Bedeutung dieser individuellen Faktoren zu vermitteln, wurden für zwei (vereinfachte[52]) Modellfälle zunächst die Förderquoten – d. h. der Anteil der Förderung am Umwandlungsbetrag bei Entgeltumwandlung – für verschiedene Einkommenshöhen und Steuerklassen ermittelt und diesen Förderquoten (bzw. den absoluten Beitrags- und Steuerersparnissen) dann in einem zweiten Schritt die Zulagen bei der Riester-Rente gegenübergestellt, um die Vorteilhaftigkeit der unterschiedlichen Fördersysteme unter bestimmten Konstellationen zu analysieren. Dabei wurde im Modellfall I eine Entgeltumwandlung in Höhe von 4 Prozent des individuellen Einkommens unterstellt und beim Modellfall II eine Umwandlung in Höhe von 2.520 €, also des steuer- *und* sozialabgabenfreien Höchstbetrages der Eichel-Förderung im Jahr 2007. Die insbesondere für Besserverdienende interessante Möglichkeit darüber hinausgehender

[51] So wurden nach dem aktuellsten Alterssicherungsbericht der Bundesregierung im Rahmen der privaten Altersvorsorge bis zum 30.9.2005 rd. 4,7 Mio. Riester-Verträge abgeschlossen, wohingegen im Juni 2004 lediglich 230.000 Arbeitnehmer die Riester-Förderung über den Betrieb nutzten (s. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2005: 21).

[52] Vereinfacht in der Form, dass bei der Ermittlung der Steuerzahlbeträge sowohl Kirchensteuer und Solidaritätsbeitrag als auch individuelle Steuerfreibeträge und Auswirkungen des Jahressteuerausgleichs nicht berücksichtigt wurden bzw. werden konnten. Zudem wurde die Steuerklasse VI nicht gesondert untersucht, da nach § 3 Nr. 63 EStG nur Beiträge aus dem ersten Dienstverhältnis unter die Förderung fallen.

Entgeltumwandlungen werden daher hier nicht berücksichtigt.[53] Es sei in diesem Zusammenhang aber erwähnt, dass solche (zusätzlichen) Umwandlungen z. B. im Wege einer Direktzusage oder Unterstützungskasse nur von Arbeitnehmern genutzt werden können, deren Arbeitgeber diese Durchführungswege auch anbieten, was regelmäßig nur in größeren Betrieben der Fall sein dürfte. Auch dadurch bedingt kann es – unabhängig von den hier untersuchten Faktoren – in der Ansparphase zu unterschiedlichen Fördervolumina kommen. Abbildung 1 zeigt die Förderquote von Arbeitnehmern, die im Jahr 2007 monatlich 4 Prozent ihres Einkommens steuer- und sozialabgabenfrei „umwandeln" – differenziert nach Einkommenshöhe und Steuerklasse.

Abbildung 1: Förderquote in v. H. bei Umwandlung von 4 Prozent des individuellen Einkommens



Quelle: Eigene Berechnungen und Darstellung.

Die Abbildung zeigt, dass die höchste Förderung – vor allem in den unteren Einkommensgruppen – in der Steuerklasse V erreicht wird, also der Klasse, die bei Verheirateten vom geringer verdienenden Ehepartner (d. h. in der Regel von der Ehefrau) „gewählt" wird. Hier erreichen die Förderquoten auch bei Geringverdienern um die 60 Pro-

[53] Diese kommen aufgrund der gewählten Parameter nur bei dem höchsten untersuchten Einkommen von 6.000 € monatlich und einer Umwandlung in Höhe von 4 Prozent des Einkommens zum Tragen, da der jährliche Umwandlungsbetrag hier die Grenze von 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der GRV (West) um 360 € übersteigt und ein Teil damit in den steuerfrei zusätzlich umwandelbaren Aufstockungsbetrag der Eichel-Förderung fällt.

zent, von denen etwa zwei Drittel auf die steuerliche Förderung entfallen. Mit zunehmendem Einkommen werden hier – wie auch in den anderen Steuerklassen – die Förderquoten geringer, was im Überschreiten der (unterschiedlichen) Beitragsbemessungsgrenzen der Sozialversicherung begründet ist.[54]

Die zweithöchste (relative) Förderung erhalten Arbeitnehmer mit der Steuerklasse I bzw. IV (Alleinstehende ohne Kinder bzw. gemeinsam veranlagte Ehegatten, die sich nicht für die Kombination III/V entschieden haben), ab einem mittlerem Einkommen dicht gefolgt von Arbeitnehmern mit der Steuerklasse II (z. B. Alleinerziehende). Bei beiden Gruppen liegen die Förderquoten vor allem in den unteren Einkommensbereichen jedoch deutlich unter denen der Klasse V.

Die geringsten Förderquoten erhalten Arbeitnehmer mit der Steuerklasse III, d. h. Arbeitnehmer, deren Ehepartner in der Steuerklasse V veranlagt werden oder nicht erwerbstätig sind. Während im ersten Fall die geringere Förderung noch nachvollziehbar sein könnte, da der Ehepartner mit der Steuerklasse V bei Entgeltumwandlung eine überproportionale Förderung erhält, ist sie für alleinverdienende Ehepartner bzw. Arbeitnehmer, deren erwerbstätige Ehepartner von der Entgeltumwandlung keinen Gebrauch machen, fördersystematisch wohl nur schwer zu rechtfertigen.[55]

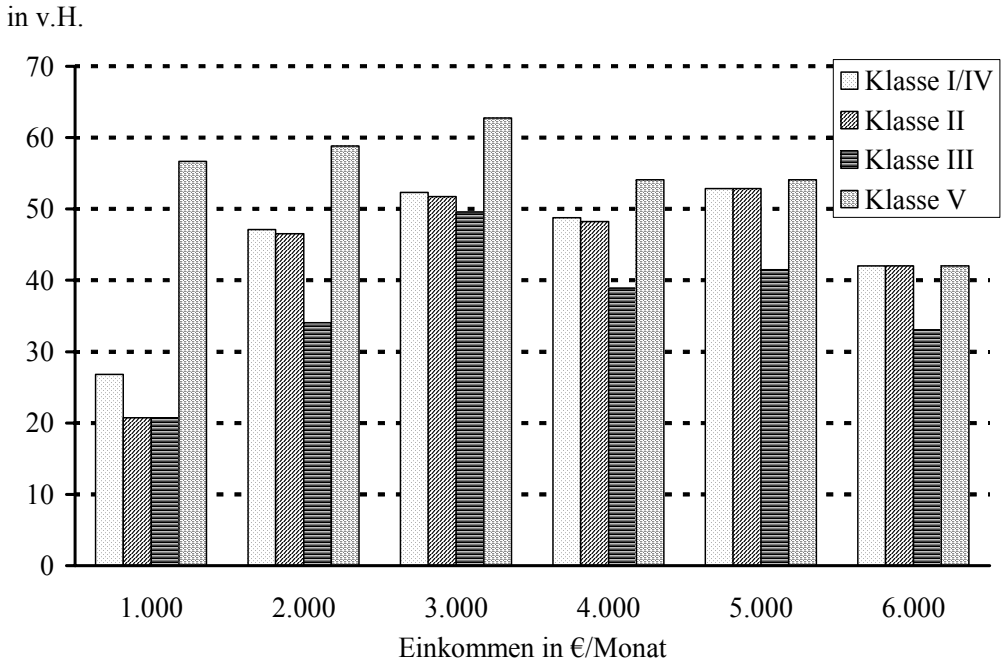
Die im Steuersystem gewollte unterschiedliche Steuerbelastung in den einzelnen Steuerklassen führt damit bei der Entgeltumwandlung auch zu unterschiedlich hohen Förderquoten. Verteilungspolitisch betrachtet allerdings in umgekehrter Form, d. h., je höher der individuelle Spitzensteuersatz, desto höher auch die relative steuerliche Förderung oder andersherum, je geringer der Spitzensteuersatz, desto geringer auch die staatliche Förderung. Die absolut höchsten Förderbeträge werden unter diesen Bedingungen von Arbeitnehmern mit hohem Spitzensteuersatz und hohen Umwandlungsbeträgen erreicht. Dies verdeutlicht der Modellfall II, bei dem – unabhängig vom individuellen Einkommen – eine Entgeltumwandlung in Höhe des steuer- *und* sozialabgabenfreien Höchstbetrages nach der Eichel-Förderung von 2.520 € jährlich erfolgt. Abbildung 2 zeigt in Analogie zur Abbildung 1 die Förderquoten für die unterschiedlichen Einkommen und Steuerklassen in diesem Fall, die sich nur geringfügig von denen der Abbildung 1 unterscheiden.

---

[54] D. h. dem Erreichen bzw. Überschreiten der Beitragsbemessungsgrenzen in der Kranken- und Pflegeversicherung (2007: 3.562,50 €) bzw. der Renten- und Arbeitslosenversicherung (5.250 €).

[55] Werden die monatlichen Steuerersparnisse zugrunde gelegt, zeigt sich zudem, dass die staatliche Förderung auch bei Ehepaaren mit gleichem Gesamteinkommen und gleichem Sparbetrag je nach Steuerklassenkonstellation unterschiedlich ausfällt. Dies sei an einem Rechenbeispiel verdeutlicht: Wandelt ein Ehepaar mit der Steuerklassenkombination III/V und einem Monatseinkommen von jeweils 2.000 € im Jahr 2007 4 Prozent dieses Einkommens um (also zusammen 1.920 € jährlich), beträgt die Förderquote etwa 46 Prozent. Ist ein Ehepartner dagegen nicht berufstätig und werden vom (alleinverdienenden) Ehepartner mit einem Monatseinkommen von 4.000 € ebenfalls 4 Prozent umgewandelt, beträgt die Förderquote nur gut 33 Prozent. Diese Unterschiede werden durch Jahressteuerausgleich beseitigt. Nicht beseitigt werden jedoch die Unterschiede in der Förderhöhe aufgrund der unterschiedlichen Besteuerung nach Grund- oder Splittingtabelle.

Abbildung 2: Förderquote in v. H. bei Umwandlung von 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der GRV (West) im Jahr 2007

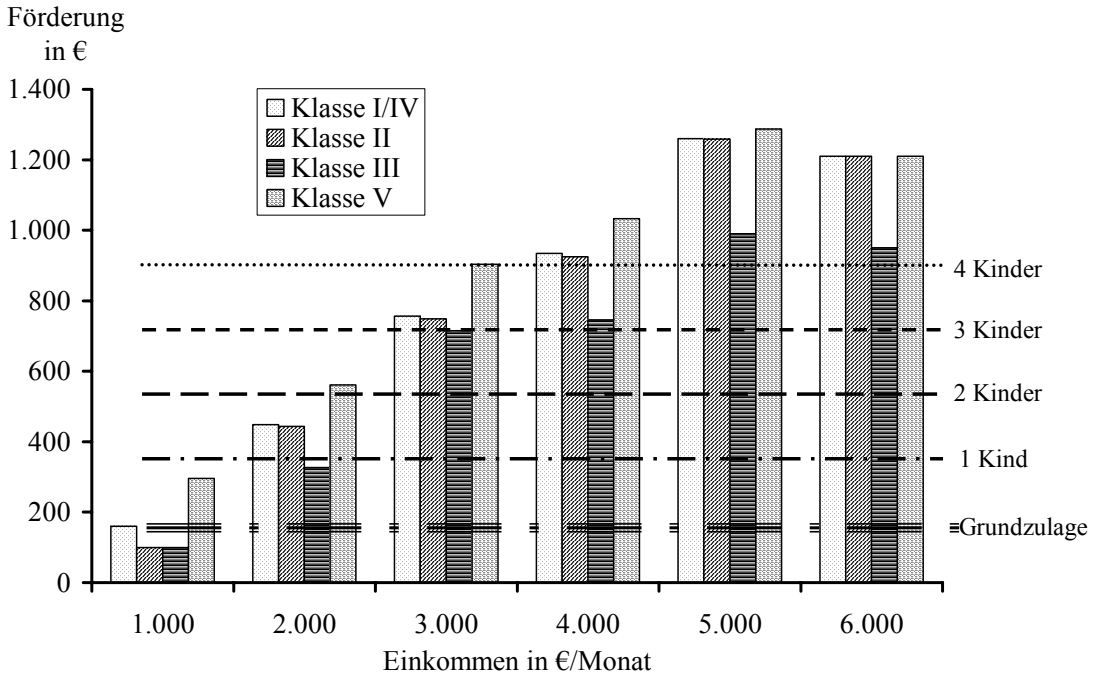


Quelle: Eigene Berechnungen und Darstellung.

Was sich deutlich unterscheidet, sind allerdings die absoluten Beträge der Ersparnisse für die Förderberechtigten. So beträgt die (jährliche) Steuer- und Sozialabgabenersparnis – für den gleichen Umwandlungsbetrag – bei gering verdienenden Arbeitnehmern in der Steuerklasse V zwischen 1.400 und 1.500 €, während Steuerpflichtige in den Steuerklassen II und III bei einem Monatseinkommen von 1.000 € nur rund 520 €, d. h. nur etwa ein Drittel erreichen, da sie nur von der Beitragsfreiheit der Umwandlungsbeträge in der Sozialversicherung profitieren. Das in der Diskussion vorgebrachte Argument, Geringverdienern nütze generell nur die Beitragsfreiheit (nicht die Steuerfreiheit), ist nach den Untersuchungsergebnissen jedoch nur zum Teil haltbar, denn dies trifft nur für (sehr) gering verdienende Arbeitnehmer in den Steuerklassen II und III zu. Nur für diese Arbeitnehmer ist daher auch die Zulagenförderung der Riester-Rente bereits jetzt, d. h. im Jahr 2007, attraktiver als die Entgeltumwandlung, selbst wenn sie nur die Grundzulage erhalten. Bei allen übrigen Arbeitnehmern dagegen resultieren die Förderquoten auch oder zum größten Teil aus Steuerersparnissen, die – wie erwähnt – um so höher sind, je höher der individuelle Spitzensteuersatz und der Umwandlungsbetrag sind. Dadurch werden beispielsweise in der Steuerklasse V bereits bei einem Einkommen von monatlich 1.000 € etwa gleich hohe Förderbeträge erreicht wie bei der Riester-Förderung mit einem Kind. Dies könnte auch der Grund für die jüngst in der Presse erwähnte hohe Verbreitung der Entgeltumwandlung bei Aldi und Lidl sein, zumal es

dort laut Tarifvertrag auch einen Zuschuss des Arbeitgebers zur betrieblichen Altersvorsorge gibt, der einen zusätzlichen Anreiz zur Entgeltumwandlung bietet. Ein solcher Vergleich der Förderbeträge zeigt zudem, dass die Riester-Förderung und die geförderte betriebliche Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung nicht parallel nebeneinander, sondern infolge der unterschiedlichen Fördersystematik im Wettbewerb zueinander stehen. Da sich bei beiden Formen innerhalb der nächsten zwei Jahre die förderrechtlichen Rahmenbedingungen nochmals verändern, sind Angaben für das Jahr 2007 für solche Vergleiche allerdings nur begrenzt aussagefähig. Die Vorteilhaftigkeit der unterschiedlichen Formen wurde daher nachfolgend unter der Prämisse untersucht, dass im Rahmen der Riester-Förderung die höchste Förderstufe erreicht wird (ab 2008) und ab 2009 die Sozialabgabenfreiheit der Entgeltumwandlung entfällt.[56] Dieser Vergleich erfolgt auf der Grundlage einer Umwandlung von 4 Prozent des individuellen Einkommens, da diese Größe bei der Riester-Förderung ab 2008 die Höchstgrenze des förderfähigen Betrags darstellt. Abbildung 3 zeigt zunächst die jährliche Förderung – wieder differenziert nach den bereits bekannten Einkommenshöhen und Steuerklassen –, doch diesmal in Euro und nicht als Förderquote. Zusätzlich wurden (als waagerechte Linien) die Förderbeträge einer Riester-Rente in die Abbildung integriert, und zwar in den Varianten Grundzulage und Grundzulage plus Kinderzulage(n) bei einem bis vier Kindern.

Abbildung 3: Jährliche Förderung bei Entgeltumwandlung und Riester-Rente in € 2008



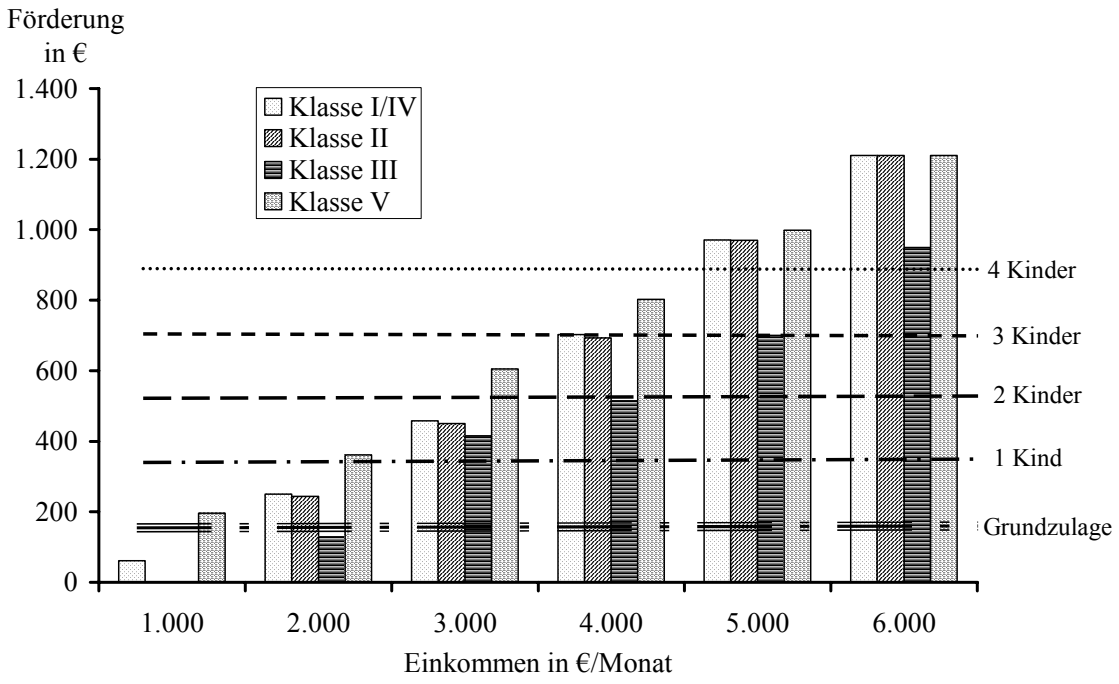
Quelle: Eigene Berechnungen und Darstellung.

[56] Da Änderungen in den Steuertarifen und bei den Sozialversicherungsbeiträgen in den Jahren 2008 und 2009 derzeit nicht bekannt sind, wurden sie für die Berechnungen konstant gehalten.

In der grafischen Darstellung wird deutlich, dass der Abschluss einer Riester-Rente für Förderberechtigte, die lediglich die Grundzulage erhalten, nur dann vorteilhafter als die Entgeltumwandlung ist, wenn sie nur über ein sehr geringes Einkommen verfügen und in den Steuerklassen II und III veranlagt werden. Dies ändert sich allerdings, sobald „Riester-Kinder“ ins Spiel kommen. Es müssen aber in der Regel schon mehrere sein, damit die Zulagenförderung der Riester-Rente die vorteilhaftere Variante wird. Auch im Jahr 2008 – und damit dem Erreichen der höchsten Förderstufe bei der Riester-Rente – wird die Entgeltumwandlung daher insbesondere für Arbeitnehmer mit mittlerem bis höherem Verdienst die hinsichtlich der Förderbeträge vorteilhaftere Vorsorgeform sein.

Durch den Wegfall der Beitragsfreiheit ab dem Jahr 2009 könnte sich das ändern, denn dann würden sich die Förderquoten bei der Entgeltumwandlung um den Prozentsatz der Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung verringern und dementsprechend auch die absolute Förderung. Dafür stehen der Förderung allerdings auch keine Leistungseinbußen bei den gesetzlichen Sicherungssystemen mehr gegenüber. Die beschriebenen steuersystematisch begründeten Unterschiede in den Förderquoten bleiben unabhängig davon jedoch bestehen. Abbildung 4 zeigt unter diesen Prämissen die jährlichen Förderbeträge bei Entgeltumwandlung und zulagengeförderter Riester-Rente ab 2009.

Abbildung 4: Jährliche Förderung bei Entgeltumwandlung und Riester-Rente in € ab dem Jahr 2009 (unterstellt: Beitragsbefreiung der Entgeltumwandlung würde entfallen)



Quelle: Eigene Berechnungen und Darstellung.

Im Vergleich zur Abbildung 3 wird hier deutlich, dass sich durch den Wegfall der Beitragsfreiheit die jährliche Förderung für umgewandelte Entgeltbestandteile unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze der GRV reduziert, während sich für Hochverdiener mit der Umwandlung von Entgelten oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze keine Veränderungen ergeben.[57] Die Riester-Rente wird dadurch – insbesondere für Förderberechtigte mit mehreren Kindern – auch bei einem höherem Einkommen u. U. zur günstigeren Alternative.

Da Riester-Renten aufgrund der abgabenrechtlichen Behandlung in der Auszahlungsphase besser im Rahmen der privaten Vorsorge angespart werden, könnte dies ab dem Jahr 2009 auch zu einer stärkeren Verlagerung hin zu (privaten) Riester-Renten führen und damit einer weiteren Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge entgegenstehen. Dies jedoch nicht, weil die Entgeltumwandlung an sich unattraktiv geworden ist, sondern weil die Zulagenförderung und das private Ansparen einer Riester-Rente für eine zunehmende Zahl von Arbeitnehmern dann vorteilhafter als die Entgeltumwandlung sind. Durch die Abschaffung der Beitragsfreiheit würde sich daher auch am Volumen der zusätzlichen Vorsorge nicht zwangsläufig etwas ändern, sondern lediglich in der Durchführungsform.[58] Ist eine solche Verlagerung der Förderformen (politisch) nicht erwünscht, könnte dies durch eine Angleichung der Fördersysteme sowohl in der Anspar- als auch in der Auszahlungsphase vermieden werden. Bei gleich hoher oder annähernd gleich hoher Förderquote könnten zudem Aspekte wie geringere Kosten und/oder höhere Renditen die Auswahl der Vorsorgeform beeinflussen sowie vor allem zusätzliche Anreize beispielsweise in Form eines Zuschusses des Arbeitgebers, der (je nach Höhe) auch geringere Förderquoten kompensieren könnte.

In der Summe betrachtet ist die vieldiskutierte Beitragsfreiheit des umgewandelten Entgelts daher lediglich ein Einflussfaktor für die weitere Entwicklung der betrieblichen Altersvorsorge, der zudem mit weitgehend unkalkulierbaren weiteren Effekten verbunden ist.[59] Daneben existieren weitere Gründe, die einer stärkeren Verbreitung unabhängig von der Frage der Förderquoten entgegenstehen. Dies können sowohl individuelle Faktoren (wie ein zu geringes Einkommen, anders geartete Einkommensverwendungs- oder Vorsorgepräferenzen und/oder diskontinuierliche Erwerbsverläufe der Arbeitnehmer) sein als auch „externe“ Faktoren. So gaben z. B. in einer kürzlich durchgeführten Studie im Auftrag der Allianz etwa ein Drittel der befragten Klein- und Mittelbetriebe

[57] D. h., hier bleibt es bei steuerlichen Förderquoten zwischen gut 30 und gut 40 Prozent.

[58] Da die förderfähigen Höchstbeträge bei der Riester-Rente geringer sind als bei der Entgeltumwandlung (4 Prozent des individuellen Einkommens gegenüber 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der GRV), bliebe für alle Arbeitnehmer zudem die Option, zusätzlich zur Riester-Rente auch über Entgeltumwandlung gefördert für das Alter vorzusorgen, was weiterhin insbesondere für Entgelte, die einer hohen Spitzenbesteuerung entzogen werden sollen, interessant sein dürfte.

[59] S. dazu Schmähl (2007b).

an, trotz des bestehenden Rechtsanspruchs auf Entgeltumwandlung nicht die Absicht zu haben, betriebliche Altersversorgung in ihrem Unternehmen anzubieten.[60]

Aussagekräftige empirische Ergebnisse werden zeigen müssen, inwieweit die in diesem Beitrag formal abgeleiteten Ergebnisse zur Vorteilhaftigkeit der Entgeltumwandlung für bestimmte Arbeitnehmergruppen auch in der betrieblichen Praxis ihren Niederschlag finden. Dazu sind in entsprechenden empirischen Untersuchungen insbesondere die individuellen Einflussfaktoren auf die Förderquoten wie Einkommen, Umwandlungsbetrag, Kinderzahl und Steuerklasse abzubilden. Um darüber hinaus gehende Erkenntnisse über die tatsächlichen Gründe für eine Wahrnehmung oder Nichtwahrnehmung der Entgeltumwandlung zu gewinnen, wären Angaben über weitere Einflussfaktoren wie mangelnde finanzielle Mittel, abweichende Vorsorgepräferenzen der Arbeitnehmer, unattraktive Arbeitgeberangebote und Ähnliches zu erfragen. Hinsichtlich des Ziels, durch die Förderung der Verbreitung betrieblicher Altersvorsorge auch einen Ausgleich für die Niveausenkung in der gesetzlichen Rentenversicherung zu schaffen, wären zudem Effekte der Entgeltumwandlung auf die Gesamtvorsorgesituation zu erfassen. Dazu zählen auch mögliche Verdrängungs- oder Mitnahmeeffekte, d. h., dass durch die staatlich geförderte Entgeltumwandlung möglicherweise gar nicht zusätzlich vorgesorgt wird, sondern anderweitige Sparformen lediglich an Bedeutung verlieren.[61]

[60] S. bAV-Strategien für den Mittelstand. Eine Untersuchung der psychonomics AG im Auftrag der Allianz Lebensversicherungs-AG. 2007. Praktisch ist dies beispielsweise in der Form zu verwirklichen, dass den Arbeitnehmern ein offensichtlich unattraktives Vorsorgeprodukt angeboten wird.

[61] Zum Beispiel könnte der Anteil (ungeförderter) privater Vorsorge zugunsten der betrieblichen Vorsorge zurückgehen oder – wie es beispielsweise in einigen Tarifverträgen vorgesehen ist – Regelungen zur Entgeltumwandlung das Sparen im Rahmen der vermögenswirksamen Leistungen ersetzen.

5 Literatur

Ahrend, Peter; Förster, Wolfgang; Rößler, Norbert, 1995: *Steuerrecht der betrieblichen Altersversorgung mit arbeitsrechtlicher Grundlegung*, 4. Aufl. Köln: Schmidt.

BDA, 2005: „Forderungen zur betrieblichen Altersvorsorge“, Berlin, im Juni 2005 (www.bda-online.de).

Blomeyer, Wolfgang; Otto, Klaus, 1984: *Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung – Kommentar*. München: Beck.

Bode, Christoph, 1994: „Betriebliche Altersversorgung in Form von Gehaltsumwandlungs-Direktzusagen“, *DB,* Heft 15: 784-786.

Böhm, Lothar; Scheurich, Dirk, 2001: „Die Renten-Reform 2001/2002 und ihre Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung“, *NZA*, Heft 23: 1290-1294.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2005: Ergänzender Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2005 gemäß § 154 Abs. 2 SGB VI (Alterssicherungsbericht 2005).

Buttmann, Margot, 2002: *Arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Altersversorgung unter besonderer Berücksichtigung der Unterstützungskasse*. Diss. Augsburg 2002.

Doetsch, Peter; Förster, Wolfgang; Rühmann, Jochen, 1998: „Änderungen des Betriebsrentengesetzes durch das Rentenreformgesetz 1999“, *DB*, Heft 5: 258-263.

Everhardt, Karl Hans, 1994: „Insolvenzschutz für durch den Arbeitgeber zugesagte Altersversorgung aus Gehaltsumwandlung?“, *DB*, Heft 15: 780- 783.

Grabner, Edwin; Bode, Christoph; Stein, Markus, 2002: „Finanzierungsalternativen für eine betriebliche Altersversorgung aus Entgeltumwandlung“, *DB*, Heft 17: 853-859.

Hanau, Peter; Arteaga, Marco; Kessel, Hans, 1997: „Änderungsvorschlag zur Neufassung des Betriebsrentengesetzes“, *DB*, Heft 27/28: 1401-1406.

Hanau, Peter; Arteaga, Marco S.; Rieble, Volker; Veit, Annekatrin, 2006: *Entgeltumwandlung*, 2. Auflage 2006. Köln: Schmidt.

Heubeck, Georg, 1977: „Direktversicherung als Alternative zur Gehaltserhöhung?“, *Betriebs-Berater*, Heft 29: 1409-1411.

Ley, Ursula, 2002: „Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung der betrieblichen Altersversorgung unter Berücksichtigung des Altersvermögensgesetzes“, *DStR* 40 (6): 193-198.

Matthiessen, Volker, 2005: „Die betriebliche Altersversorgung nach der Reform durch das Alterseinkünftegesetz“, *Arbeit und Recht* 53 (3): 81-85.

Niermann, Walter, 2001: „Die Neuregelung der betrieblichen Altersversorgung durch das Altersvermögensgesetz (AVmG) aus steuerlicher Sicht“, *DB*, Heft 26: 1380-1384.

O.A., 2007: „Neue Hoffnung für Entgeltumwandlung, *Einblick* 9/07 (Gewerkschaftlicher Infoservice vom 21.5.2007): 1.

Oelschläger, Angelika, 2007: „Entgeltumwandlung erhöht Lohnnebenkosten“, *ZeS report* 12 (1): 15-16.

Otto, Klaus 2006: „Der Irrgarten der betrieblichen Altersversorgung“, in: Rudolf Mellinghoff (Hg. im Auftrag der Steuerjuristischen Gesellschaft), *Steuern im Sozialstaat*, 30. Jahrestagung der Deutschen Steuerjuristischen Gesellschaft e.V. Köln: Schmidt, 301-311.

Recktenwald, Stefan, 2001: „Was bedeutet der Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung?“, in: Dr. Dr. Heissmann GmbH (Hg.), *Neue Rahmenbedingungen für die betriebliche Altersversorgung – Rentenreform, AVmG, betriebliche Pensionsfonds –*. Wiesbaden: Verlag Arbeit und Alter, 41-63.

Reinecke, Gerhard, 2001: „Die Änderungen des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung durch das Altersvermögensgesetz – neue Chancen für die betriebliche Altersversorgung“, *NJW*, Heft 48: 3511-3517.

Sachverständigenkommission zur Neuordnung der steuerrechtlichen Behandlung von Altersvorsorgeaufwendungen und Altersbezügen, 2003: Abschlussbericht, Berlin, den 11. März 2003.

Schmähl, Winfried, 2007a: „Sicherung bei Alter, Invalidität und für Hinterbliebene“, in: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung und Bundesarchiv (Hg.), *Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland seit 1945. Band 6: 1974-1982 – Bundesrepublik Deutschland Neue Herausforderungen, wachsende Unsicherheit*. Bandherausgeber Martin Geyer. Nomos: Baden-Baden (im Erscheinen).

Schmähl, Winfried, 2007b: „Entgeltumwandlung und die Finanzen der Sozialversicherung – Ein Problemaufriss –, in: Hans Adam; Dirk Göpffarth; Cornelia Behrens; Beate Jochimsen (Hg.), *Öffentliche Finanzen und Gesundheitsökonomie, Festschrift für Professor Dr. Klaus-Dirk Henke*. Baden-Baden: Nomos (im Erscheinen)

Simmich, Claus, 1977: „Fallen ‚Gehaltsumwandlungsversicherungen’ (Barlohnersetzung durch Versicherungsbeiträge nach § 40 b EStG) unter das Betriebsrentengesetz?“, *DB*, Heft 50: 2377-2378.

Steinmeyer, Heinz-Dietrich, 1992: „Die Gehaltsumwandlungsversicherung als betriebliche Altersversorgung“, *Betriebs-Berater*, Heft 22: 1553-1559.