

STUDY

Das IMK ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

Nr. 46 • Mai 2016 • Hans-Böckler-Stiftung

AUSWIRKUNGEN DER SOZIALVERSICHERUNGSFREIHEIT DER ENTGELTUMWANDLUNG

Volker Meinhardt ¹

Kurzbeschreibung

Analysiert werden die vielfältigen Auswirkungen der Sozialversicherungsfreiheit der Entgeltumwandlung auf die verschiedenen Zweige der Sozialversicherungen und die Anpassungsprozesse, die sich aus den Mindereinnahmen in Folge des Entfallens von Beitragseinnahmen ergeben. Zudem werden die sozial- und verteilungspolitischen Konsequenzen der unterschiedlichen Auswirkungen erörtert.

Es zeigt sich, dass auch detaillierte Rechnungen auf einzelwirtschaftlicher Ebene keine eindeutige Überlegenheit der betrieblichen Entgeltumwandlung gegenüber einer privaten Rentenversicherung oder einem Festbetragssparen aufweisen, solange sich die Arbeitgeber nicht daran beteiligen. Das Ergebnis hängt vom individuellen Status (ledig, verheiratet), der Höhe des Einkommens und dem Krankenversicherungsstatus ab.

Auf jeden Fall schwächt die Entgeltumwandlung das Sozialversicherungssystem, und hier vor allem die soziale Rentenversicherung. Der Entzug beitragspflichtiger Lohnbestandteile führt zu Beitragsausfällen und vor allem zu einer Minderung der Renten aller Versicherten.

¹ Volker Meinhardt, Email: v.a.meinhardt@web.de

Auswirkungen der Sozialversicherungsfreiheit der Entgeltumwandlung

Problemansprache

Aufgezeigt werden die vielfältigen Auswirkungen der Sozialversicherungsfreiheit der Entgeltumwandlung. Zum einen betrifft dies die Auswirkungen auf die verschiedenen Zweige der Sozialversicherung und die Anpassungsprozesse, die sich aus den Mindereinnahmen in Folge des Entfallens von Beitragseinnahmen ergeben. Zum anderen ist die Situation der einzelnen Versicherten, mit oder ohne Teilnahme an einer Entgeltumwandlung, zu betrachten. Zudem werden die sozial- und verteilungspolitischen Konsequenzen der unterschiedlichen Auswirkungen erörtert.

Gegenwärtig geltende Bestimmungen

Mit den Rentenreformen der Jahre 2001 und 2004 wurde für die gesetzliche Rentenversicherung ein grundsätzlicher Wandel umgesetzt: Von der Sicherung des Lebensstandards während der Rentenphase hin zu einer Stabilität der Beitragssätze. Die mit diesem Wechsel verbundene Absenkung des gesetzlichen Rentenniveaus sollte durch private und betriebliche Vorsorge kompensiert werden. Mit dem Altersvermögensgesetz (AVmG) von 2001 wurden zudem die staatlich geförderten kapitalgedeckte Riester-Rente und ein Rechtsanspruch auf Umwandlung eines Teils des Entgelts in eine Anwartschaft einer betrieblichen Altersversorgung eingeführt. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte können seitdem einen Teil ihres Bruttoentgelts bis zu der Höhe von 4 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) steuer- und sozialabgabenfrei in eine Anwartschaft in einer betrieblichen Altersversorgung umwandeln. Dieser Rechtsanspruch unterliegt einem Tarifvorbehalt. Im Gegensatz zur Riester-Rente gilt hier die Befreiungsgrenze allgemein, 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze, bei der Riester-Rente gilt als Grenze der Förderung 4 Prozent des jeweiligen individuellen Arbeitsentgelts.

Als Durchführungswege der betrieblichen Altersvorsorge stehen fünf Varianten zur Verfügung:

- Pensionskasse
- Pensionsfonds
- Direktversicherung
- Unterstützungskasse
- Direktzusage

Wirkungen der Entgeltumwandlung

... auf die Einnahmen der Sozialversicherung

Dadurch, dass die Beiträge, die in die betriebliche Altersvorsorge eingezahlt werden, nicht als sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt zählen (Sozialversicherungsentgeltverordnung (Sv EV) § Abs, 1, Art. 9), entfallen, soweit die Beitragsbemessungsgrenzen der jeweiligen Träger nicht überschritten werden, die darauf zu entrichtenden Beiträge. Dies gilt für alle Träger. Die mit der Neuausrichtung mit dem Altersvermögensgesetz (AVmG) von 2001 eingeführte Befreiung von der Beitragspflicht für umgewandeltes Entgelt war anfangs bis zum Jahresende 2008 begrenzt. Mit der Streichung des § 115 SGB IV im Jahr 2008 wurde diese zeitliche Begrenzung aufgehoben.

Die Befreiung von der Beitragspflicht gilt sowohl für die Arbeitnehmer als auch für die Arbeitgeber. Der Arbeitgeber muss aber selbst keine Beiträge in die betriebliche Altersvorsorge einzahlen. Seine Mitwirkung erstreckt sich darauf, dass er den Durchführungsweg vorgibt und die Überweisung der Entgelte vornimmt. Gegenüber früheren Konzepten der betrieblichen Altersvorsorge, die von der aktiven Gestaltung und finanziellen Beteiligung durch die Arbeitgeber lebten, hat sich die Mitwirkung der Arbeitgeber sehr stark reduziert. (Zu den Vorläufern der Entgeltumwandlung s. Schmähl/Oelschläger 2007, S. 6ff) Geblieben ist vor allem die Begrifflichkeit „betriebliche“ Altersvorsorge.

Die folgenden Betrachtungen gelten für den Fall, dass Arbeitsentgelte, von denen Teile umgewandelt werden, unterhalb der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze liegen. Werden Teile des Arbeitsentgelts, die oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze liegen, umgewandelt, dann hat das auf die Einnahmen der Sozialversicherungsträger keinen Einfluss. Für den einzelnen Arbeitnehmer wirkt sich dann nur die Steuerfreiheit aus. Nach den Daten der Verdienststrukturerhebung 2010 liegen 83 % der Arbeitnehmer mit einer Entgeltumwandlung mit ihren Einkommen unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze (Weber/ Beck 2015, S. 58).

Bei den gegenwärtig (2015) geltenden Beitragssätzen in der Sozialversicherung bedeutet die Beitragsfreiheit, dass knapp 40 Prozent des Betrages, der von dem Arbeitnehmer für die betriebliche Altersvorsorge umgewandelt wird, zum Zeitpunkt der Umwandlung als Beitrag zur Sozialversicherung entfällt.

Für die gesetzliche Rentenversicherung und die Bundesagentur für Arbeit ist dies ein endgültiges Entfallen, bei den Trägern der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherungen kann dies ein zeitliches Verschieben der Beitragseinnahmen in die ferne Zukunft bedeuten, da von den späteren Altersvorsorgeleistungen Beiträge zu leisten sind. Zwar muss der spätere Rentner die Beiträge an die gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung für die Betriebsrente den vollen Beitragssatz allein tragen, da aber nicht nur der Beitragsausfall des Umwandlungsbetrages sondern auch der Beitrag, der bei einer ansonsten höheren Rente angefallen wäre, ausgeglichen werden muss, wird auch auf der zeitlichen Achse insgesamt ein Beitragsausfall bestehen bleiben.

... auf die Ausgaben der Sozialversicherung

Leistungen der Sozialversicherung werden zum einen nach der Höhe der Beitragsleistung und zum anderen unabhängig von der geleisteten Beitragshöhe nur auf Grund des Versicherungsstatus gewährt.

Werden Teile des Arbeitsentgelts umgewandelt und somit keine Beiträge für diese Teile geleistet, dann vermindern sich die Ansprüche auf die beitragsabhängigen - und damit einkommensbezogenen - Leistungen. Dies gilt für alle Geldleistungen wie Arbeitslosengeld, Krankengeld und Rentenleistungen. Der Bezug des Arbeitslosengeldes, Krankengeldes, einer Erwerbsminderungs- oder einer Hinterbliebenenrenten bedingt ein diese Leistung auslösendes Ereignis wie Arbeitslosigkeit, Krankheit, Erwerbsminderung oder Tod.

Für die Arbeitnehmer mit einer Entgeltumwandlung ergibt sich eine individuell niedrigere Altersrente der gesetzlichen Rentenversicherung, sofern sie den Rentenbeginn erleben. Wieweit diese niedrigere gesetzliche Rente durch die Renten aus der kapitalgedeckten betrieblichen Altersvorsorge kompensiert bzw. überkompensiert werden, hängt von der Ertragsstärke der betrieblichen Altersvorsorge ab. Dazu weiter unten mehr.

Stehen die monetären Leistungen in einem fairen äquivalenten Verhältnis zu den Beitragsleistungen, dann gleichen sich auf Seiten der Sozialversicherungsträger auf der Zeitachse geringere Beitragsleistungen und spätere geringere monetäre Leistungen aus.

Bei Leistungen, die unabhängig von der Höhe der individuellen Beitragsleistung von den Trägern gewährt werden, dies betrifft vor allem die Sachleistungen im Bereich der Kranken- und Pflegeversicherung, führen die Beitragsmindereinnahmen erst einmal zu einer

Finanzierungslücke. Dies gilt auch für die Rehabilitationsleistungen der Rentenversicherung. Diese Lücke kann durch eine Reduktion der Leistungen oder durch eine Beitragsatzanhebung ausgeglichen werden. Die Folgen des Beitragsausfalls gehen dann zu Lasten aller Versicherten. Die Versicherten, die sich an der Entgeltumwandlung beteiligt haben, erfahren damit eine Minderung des ihnen eingeräumten Vorteils der Beitragsbefreiung, für die Versicherten, die sich nicht beteiligt haben, ist dies eine zusätzliche Belastung.

Indirekte Wirkungen

Die Freistellung der umgewandelten Einkommensbestandteile führt – solange diese Einkommensteile nicht oberhalb der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze liegen - zu Einbußen in der Höhe der monetären Leistungen der Versicherten, die Entgeltbestandteile umwandeln.

Aber auch alle anderen aktiven Versicherten und Rentner, die selbst nicht an der Entgeltumwandlung teilgenommen haben oder nicht teilnehmen konnten, sind von der Befreiung betroffen.

An erster Stelle sind die Beitragsausfälle zu nennen. Bleiben die Ausgaben gleich hoch, dann haben die Mindereinnahmen zur Folge, dass eine Anhebung der Beitragsätze notwendig werden kann. Alternativ bleibt die Möglichkeit der Reduktion der Ausgaben. Je nach Versicherungszweig kann die Entgeltumwandlung so zu geringeren Ausgaben führen.

Bei der gesetzlichen Krankenversicherung und der Pflegeversicherung dominieren die Sachleistungen, deren Höhe von der Höhe der individuellen Beitragsleistung unabhängig ist. Somit kommt es bei den Sachleistungen zu keiner Dämpfung der Ausgaben auf Grund der Beitragsausfälle. Diese müssen dann durch eine Beitragssatzanhebung kompensiert werden.

Allein bei der Berechnung der Höhe der individuellen Krankengeldleistung spielt der Beitrag, der sich an dem zu verbeitragenden Einkommen orientiert, eine Rolle. Geringere individuelle Beitragsleistungen führen dann zu geringeren individuellen Leistungsansprüchen. Allerdings zeitlich versetzt, so dass sich zwischenzeitlich die Beitragsausfälle bemerkbar machen können.

Bei den Ausgaben der Bundesagentur für Arbeit entfallen etwa 35 Prozent der Ausgaben auf das von der individuellen Beitragszahlung abhängige Arbeitslosengeld und können damit durch einen reduzierten Anspruch einen Teil der Beitragsmindereinnahmen kompensieren, aber auch hier mit einer zeitlichen Verschiebung.

Bei der gesetzlichen Rentenversicherung führen die geringeren Beitragseinzahlungen zu geringeren Rentenansprüchen, deren Realisierung aber erst bis zu 45 Jahre später erfolgt. Somit sind die Beitragsausfälle in der Zeit bis zur Realisierung der geringeren Ausgaben kurzfristig erst einmal durch die Schwankungsreserve abzudecken. Die Reduzierung der zu berücksichtigenden Arbeitsentgelte führt über die Veränderung des aktuellen Rentenwertes – siehe weiter unten – zu zeitnah geringeren Rentenausgaben, die die Schwankungsreserve auf niedrigerem Niveau stabilisieren.

Von möglichen Beitragssatzanhebungen in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung sind unterschiedliche Personenkreise betroffen. Bei der Bundesagentur für Arbeit sind es die Arbeitgeber und Arbeitnehmer, bei der gesetzlichen Krankenversicherung alle beitragspflichtigen Versicherte, also Arbeitnehmer und Rentner und die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung als Beitragszahler für die Rentner. Bei der gesetzlichen Pflegeversicherung sind die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer direkt von einer höheren Beitragszahlung betroffen.

Bei der gesetzlichen Rentenversicherung sind alle Versicherten, also Arbeitnehmer und Rentner, mehrfach indirekt betroffen. Bei ihnen wachsen auf Grund der Entgeltumwandlung ihre Rentenanwartschaften bzw. ihre Renten in einem geringeren Maße als ohne das Instrument der Entgeltumwandlung. Und das unabhängig davon, ob der Einzelne selbst an der Entgeltumwandlung teilnimmt oder nicht.

Die Entgeltumwandlung wirkt durch mehrere Faktoren auf die durch die Rentenformel bestimmte Anpassung des aktuellen Rentenwertes (Schmähl, Oelschläger 2007):

1. Dadurch, dass die Einkommensbestandteile, die umgewandelt werden, nicht zu den Arbeitsentgelten zählen, reduziert sich bei einem Anstieg der Entgeltumwandlung die jährliche Veränderungsrate der Bruttoentgelte. Dies führt zu einem geringeren Anstieg des aktuellen Rentenwertes und kurzfristig zu einer geringeren Schwankungsreserve
2. Ist die Schwankungsreserve schon an ihrem gesetzlich festgelegten Mindestniveau, muss der Beitragssatz zur Rentenversicherung angehoben werden. Dies wiederum senkt für sich genommen den Rentenanstieg zusätzlich.
3. Auch die Verwendung zweier unterschiedlicher Arbeitsentgeltbegriffe (einmal mit Abzug der Umwandlungsbeträge, einmal ohne Abzug) zur Errechnung des Nachhaltigkeitsfaktors in der Rentenformel dämpft den Anstieg des aktuellen Rentenwertes (Schmähl, Oelschläger (2007) S. 27).

In der Konsequenz bedeutet dies, dass **allen** Versicherten – aktiven und passiven – ein geringerer Wert ihrer Anwartschaften bzw. Renten zugeschrieben wird. Damit wird das für

die gesetzliche Rentenversicherung bestimmende Umlageverfahren unterminiert. Entgeltumwandler erhalten eine Vorleistung in Form der Befreiung von der Beitragsleistung und Steuerzahlung, gleichzeitig erfahren alle Versicherten eine Dämpfung ihrer Anwartschaften.

Obwohl schon früh auf diese Nachteile und die Schwächung der gesetzlichen Rentenversicherung hingewiesen wurde, wurde die bis Ende 2008 bestehende Befristung der Befreiung von Sozialabgaben und der Lohn- und Einkommensteuer 2008 aufgehoben.

Die Datenlage

Das Ausmaß der Entgeltumwandlung zum gegenwärtigen Zeitpunkt, und damit die Höhe der Beitragsausfälle für die Sozialversicherung, kann nur auf der Basis zurückliegender Erhebungen geschätzt werden (Antwort der Bundesregierung, BT-Drs. 18/4557, Ziffer 1).

In der Arbeitskostenerhebung für das Jahr 2008 wurden Daten zum Ausmaß der Entgeltumwandlung erhoben. Danach haben die Beschäftigten in Deutschland im Jahr 2008 0,7 Prozent des Bruttoverdienstes, im Durchschnitt 273 Euro pro Jahr, in eine betriebliche Altersvorsorge umgewandelt. Auf alle Beschäftigten hochgerechnet waren das rund 7 Mrd. Euro pro Jahr (Statistisches Bundesamt, (2010) Pressemitteilung vom 21. Dezember 2010).

Die folgende – im Abstand von 4 Jahren – erfolgte Arbeitskostenerhebung 2012 ermittelte nur noch wieviel die Beschäftigten in ihre betriebliche Altersvorsorge investiert haben. Es wurde nicht separat nach dem Betrag der Entgeltumwandlung gefragt.

Das Statistische Bundesamt gibt für das Jahr 2012 an, dass die Beschäftigten 0,9 Prozent des Bruttoarbeitsverdienstes in die betriebliche Altersvorsorge investiert haben; das waren durchschnittlich 362 Euro pro Jahr. Auf alle Beschäftigten hochgerechnet waren dies 9,5 Mrd. Euro (Statistisches Bundesamt 2015, Pressemitteilung 3. März 2015).

Genauere Informationen über die Teilnehmer der Entgeltumwandlung ergeben sich aus der Verdienststrukturerhebung 2010. Die Verdienststrukturerhebung beschränkt sich auf Betriebe mit zehn und mehr sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Weber/Beck 2015, S. 59). Danach haben 22,2 Prozent der Beschäftigten an einer Entgeltumwandlung teilgenommen. Der durchschnittliche Betrag je Beschäftigten und Entgeltumwandlung betrug pro Jahr 1 350 Euro (Weber/Beck, S. 60ff). Dies entspricht 2,9 Prozent des Bruttoarbeitsverdienstes der Arbeitnehmer, die an der Entgeltumwandlung teilnehmen. Eine Befragung der Betriebsräte von Betrieben mit Betriebsräten ab 20 Beschäftigten ergab eine Beteiligungsquote von 23 Prozent (Blank 2014, S. 134).

Die Auswertungen von Weber und Beck lassen sich auf folgende Auswirkungen verkürzen:

- Ein Großteil der Teilnahmebereitschaft an der Entgeltumwandlung wird durch die Höhe des Verdienstes erklärt (Weber/Beck 2015, S. 67).
- „Geringfügig Beschäftigte beteiligen sich ... nur selten an der Entgeltumwandlung. Relativ unbedeutend ist die Größe des Betriebes; nur in kleinen und sehr großen Unternehmen besteht ein leicht negativer beziehungsweise positiver Zusammenhang. Entscheidend für die Teilnahme an der Entgeltumwandlung ist die Branche (Wirtschaftszweig), in der der Arbeitnehmer tätig ist. Ausgehend vom Verarbeitenden Gewerbe mit traditionell hoher Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung als Referenzkategorie zeigen sich deutliche Unterschiede. Insbesondere in Branchen mit niedrigen Verdiensten, wie Gastgewerbe, Gesundheits- und Sozialwesen und sonstigen (wirtschaftlichen) Dienstleistungen“ sind die Teilnahmewahrscheinlichkeiten geringer (Weber/Beck 2015, S. 68),
- Gering- und Niedrigverdiener nehmen seltener an der Entgeltumwandlung teil, sie wandeln aber einen prozentual höheren Anteil ihres Verdienstes um, der Betrag liegt aber nur bei gut 50 Prozent des durchschnittlichen Umwandlungsbetrages (Weber/Beck 2015, S. 62).

Wird unterstellt, dass die Teilnahmequote für alle Arbeitnehmer (also nicht nur für die erfassten Beschäftigten in Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten) gilt, dann ergibt sich für das Jahr 2010 ein Entgeltumwandlungsbetrag von 8,35 Mrd. Euro, bezogen auf die Bruttolohn- und -gehaltssumme sind dies 0,8 Prozent.

Wird weiter unterstellt, dass die Teilnahme- und Beteiligungsquote konstant bleiben, dann ergibt sich für das Jahr 2014 ein Umwandlungsbetrag von rund 10 Mrd. Euro. Bei einem Umwandlungsbetrag in dieser Höhe beträgt der Ausfall an Sozialversicherungsbeiträgen ca. 4 Mrd. Euro. Auf die Rentenversicherung entfallen 1,89 Mrd. Euro, auf die gesetzliche Krankenversicherung 1,56 Mrd. Euro. (Aufteilungsschlüssel s. BT-Drs. 18/4557, Frage 1).

Bei einem Beitragsaufkommen der gesetzlichen Rentenversicherung für das Jahr 2014 von 201 Mrd. Euro entspricht der Beitragsausfall etwa einem Prozentpunkt, d.h. Jahr für Jahr entgeht der gesetzlichen Rentenversicherung ein Prozent des Beitragsaufkommens. Diese Mindereinnahmen entsprechen 0,17 Beitragspunkten. Wieweit diese Mindereinnahmen durch eine Beitragserhöhung ausgeglichen werden müssen, hängt davon ab, wie hoch die Schwankungsreserve ist und wieweit und wann die durch die Rentenformel bedingten geringeren Renten zu geringeren Rentenausgaben führen. Hinzu kommt, dass ein Teil der Ausgaben der Rentenversicherung nicht durch den Rentenwert bestimmt wird (z.B.

Rehaleistungen). Die Bundesregierung räumt ein, dass eine Minderung der beitragspflichtigen Lohn- und Gehaltssumme rein rechnerisch zu niedrigeren Beitrags-einnahmen führt. Aber ihrer Meinung nach ist keine Mehrbelastung erkennbar (BT-Drs.18/4557, Frage 2).

Diese Mehrbelastung – soweit sie einträte – hätten alle aktiv Versicherten der Rentenversicherung zu leisten. Ein Arbeitnehmer mit einem Bruttoeinkommen von 3.000 Euro pro Monat müsste also pro Monat 2,55 Euro mehr als Beitrag zahlen. Der Arbeitgeber wird in gleicher Höhe belastet. Auf Jahresbasis sind dies jeweils gut 30 Euro.

Bei der gesetzlichen Krankenversicherung fehlt ein analoger Kompensationsprozess. Die fehlenden Einnahmen führen zu keiner Reduktion der Ausgaben. Hinzu kommen noch die Verknüpfungen zwischen Krankenversicherung und Rentenversicherung. Da die Rentenversicherung für die Rentner den hälftigen Beitrag zur Krankerversicherung zahlt, wird sie durch die Beitragssatzerhöhung, die die Beitragsausfälle ausgleichen soll, zusätzlich belastet.

Individuelle Folgen der Entgeltumwandlung

Arbeitnehmer, die Teile ihres Einkommens in Ansprüche an eine betriebliche Altersvorsorge umwandeln, verkürzen in vielen Fällen ihren Anspruch auf monetäre Sozialleistungen. Die umgewandelten Entgeltteile gelten nicht als Arbeitsentgelt, das bei vielen Leistungen (brutto oder netto) die Bemessungsgrundlage für die Höhe der Leistungen bildet, so z. B. für das Arbeitslosen-, Kurzarbeitergeld, Krankengeld und vor allem für die Höhe der persönlichen Entgeltpunkte für die Rente der gesetzlichen Rentenversicherung. Besonders problematisch ist dabei, dass ein Instrument, das die Verstärkung der Alterssicherung zum Ziel hat, als erstes eine Kürzung der Ansprüche vorsieht, in der Hoffnung, dass diese Kürzung durch das neue Instrument mindestens kompensiert wird.

Neben den Sozialversicherungsleistungen können durch die Einkommenskürzung auch allgemeine staatliche Leistungen betroffen sein, die sich ebenfalls als Bemessungsgrundlage auf das Arbeitsentgelt beziehen, wie z. B. das Erziehungs- oder Elterngeld.

Neben einer möglichen Beitragssatzerhöhung wegen der Beitragsmindereinnahmen erfahren die Teilnehmer einer Entgeltumwandlung eine Reduzierung ihrer selbst erworbenen Ansprüche, da sie selbst weniger Beiträge leisten. Im Jahr 2014 betrug der Höchstbetrag, der umgewandelt werden kann, 2.856 Euro pro Jahr, das waren 238 Euro pro Monat.

Wird die für das Jahr 2010 von Weber und Beck (Weber/Beck 2015) aus der Verdienststrukturerhebung 2010 ermittelte durchschnittliche Umwandlungsbetrag auf das Jahr 2014 fortgeschrieben, dann beläuft sich der durchschnittliche Umwandlungsbetrag auf

1.460 Euro pro Jahr bzw. 121,70 Euro pro Monat. Das der Beitragspflicht unterliegende Bruttoeinkommen wird somit um 1.460 Euro pro Jahr verkürzt. Ein Durchschnittsverdiener büßt damit pro Jahr 0,042 persönliche Entgeltpunkte ein. Bei dem ab dem 1.7.2014 geltenden aktuellen Rentenwert entspricht dies einer Reduktion seiner persönlichen Rentenanwartschaften für das Jahr 2014 um 1,21 Euro.

Wird angenommen, dass dieser Arbeitnehmer 25 Jahre (alternativ: 30 Jahre) auf diesem Niveau an der Entgeltumwandlung teilnimmt, dann kumulieren sich die Reduzierungen seiner Rentenanwartschaften Jahr für Jahr. Nach 25 Jahren beträgt diese Reduktion seiner monatlichen Rente 30,25 Euro, bei 30 Jahren 36,30 Euro.

Wird weiter davon ausgegangen, dass die Bruttoentgelte in den nächsten 25 Jahren jährlich um 1,5 Prozent (alternativ: 2,0 Prozent) steigen, dann wird die Rente um 43,90 Euro (49,36 Euro) pro Monat geringer ausfallen, als wenn keine Entgeltumwandlung vorgenommen worden wäre.

Bei einer Laufzeit von 30 Jahren betrüge die Kürzung 56,74 Euro bzw. 65,75 Euro. (Von einer möglichen Auswirkung des Nachhaltigkeitsfaktors wurde bei den Berechnungen abstrahiert).

Diese Beträge müssen, wenn sich eine Entgeltumwandlung individuell lohnen soll, mindestens von einer betrieblichen Altersvorsorge erreicht werden bzw. von der erreichten Höhe subtrahiert werden, um die Rendite der betrieblichen Altersvorsorge bestimmen zu können. (Die Berechnungen von Weber und Beck weisen erheblich geringere Beträge der Reduktion der persönlichen gesetzlichen Rente auf. (Weber/Beck, 2015, S. 64).

Im Jahr 2014 beträgt der Höchstbetrag (4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der RV), der umgewandelt werden konnte, 2 856 Euro pro Jahr, das waren 238 Euro pro Monat. Ein Arbeitnehmer mit einem Durchschnittseinkommen, der diesen Maximalbetrag umwandelt, reduziert seinen persönlichen Entgeltpunkt von 1,0 um gut 0,08 Punkte, d.h. seine im Jahr 2014 erworbenen monatlichen Rentenansprüche um 2,37 Euro. Wird unterstellt, dass dieser Arbeitnehmer eine Entgeltumwandlung in dieser Höhe 25 Jahre (alternativ: 30 Jahre) durchhält, dann führt das zu einer Verkürzung seiner Rente (bei 2014er Werten) um 59 Euro pro Monat (alternativ bei 30 Jahren um 71,10 Euro).

Wird für die Folgezeit eine Dynamisierung des aktuellen Rentenwertes um 1,5 Prozent pro Jahr (alternativ 2,0 Prozent) angenommen, dann erhöht sich die Rentenkürzung bei einer Einzahlzeit von 25 Jahren auf 86 Euro bzw. 97 Euro pro Monat.

Bei einer Einzahlzeit von 30 Jahren erfolgt eine Kürzung bei einer Dynamisierung von 1,5 Prozent pro Jahr um gut 111 Euro und bei einer Dynamisierungsrate von 2,0 Prozent um 129 Euro pro Monat.

Die Rentenzahlungen aus der kapitalgedeckten betrieblichen Altersvorsorge müssten diese Rentenkürzungsbeträge mindestens kompensieren, um eine Vorteilhaftigkeit dieser alternativen Altersvorsorge zu belegen. Bei einem Vergleich der jeweiligen Rentenbeträge ist die unterschiedliche Belastung der Rentenbeträge durch die Beitragszahlung an die gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung zu berücksichtigen. Betriebliche Renten müssen von dem Empfänger mit dem vollen Beitragssatz verbeitragt werden, bei der gesetzlichen Rente fällt nur der hälftige Beitragssatz plus Zusatzbeitrag an.

Die oben beispielhaft aufgezeigten Reduktionen der gesetzlichen Rente wirken sich nur aus, wenn die Bruttoentgelte unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze liegen. Liegt das Bruttoentgelt nach der Berücksichtigung der Umwandlungsbeträge oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze, dann zieht die Umwandlung keine Beitragsbefreiung nach sich und demnach erfolgt für diesen Personenkreis auch keine Kürzung der Rente. Dieser Versichertenkreis profitiert nur von der Steuerbefreiung. Versicherte, deren Einkommen knapp unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze der RV liegen, erfahren die höchste Einsparung durch die Beitragsbefreiung, sie erleiden aber auch die höchste Kürzung ihrer gesetzlichen Rente.

Empirie

Eine Aussage, wie weit sich eine Umwandlung eines Teils des Entgelts in eine betriebliche Altersvorsorge letztendlich für den Versicherten lohnt bzw. gelohnt hat, indem er eine höhere Rendite bezieht als im Fall ohne eine Entgeltumwandlung, hängt von einer ganzen Reihe von Faktoren ab. Allein die Aussage, dass eine über Versicherungen abgeschlossene Altersvorsorge wegen des Gruppencharakters eine höhere Rendite erzielt als eine rein private Vorsorge oder das gesetzliche Umlageverfahren, dürfte vor dem Hintergrund der gegenwärtigen Zinsentwicklung nicht sehr belastbar sein.

Die Analysen zur „Riester-Rente“ (Hagen und Kleinlein, 2011) haben die einzelnen Faktoren aufgezeigt, die die Rendite der angelegten Gelder beeinflussen. Zu den Hauptfaktoren zählen vor allem:

- Abschluss- und Verlaufs-kosten
- unterstellte Lebenserwartung und
- angenommene Verzinsung.

Bisher wurden erst wenige abgeschlossene Verläufe von auf der Entgeltumwandlung basierenden betrieblichen Altersvorsorgeverträge, die zur Auszahlungsphase gekommen sind, publiziert.

So hat die Süddeutsche Zeitung (Thomas Öchsner, SZ vom 25.3.2014) von einem Arbeitnehmer berichtet, der knapp achteinhalb Jahre jeden Monat 200 Euro seines Bruttolohns in eine betriebliche Altersvorsorge umgewandelt hat. Mit dem Erreichen seines 65. Lebensjahres hat er sich die angesparte Summe, die er nach Berücksichtigung der nicht gezahlten Steuer und Sozialversicherungsbeiträgen nur zu 55 Prozent selbst aufgefüllt hat (keine Arbeitgeberbeteiligung), von seiner Pensionskasse auszahlen lassen. Diesen Betrag musste er versteuern und verbeitragen. Als Sozialbeiträge fallen Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung an. Diese werden bei einer Kapitalauszahlung rechnerisch auf einen Zeitraum von 10 Jahren gesplittet. Für diese 120 Monate werden, genauso wie bei einer kontinuierlichen monatlichen Rentenauszahlung, die vollen Beitragssätze zu Grunde gelegt. Wird noch berücksichtigt, dass seine gesetzliche Rente wegen der nicht eingezahlten Beiträge geringer ausfällt, dann erhält dieser Arbeitnehmer nicht einmal den selbst eingezahlten Betrag – ohne Berücksichtigung einer Verzinsung – zurück. Für diesen Arbeitnehmer hat sich die Umwandlung des Entgelts in Altersvorsorgeansprüche nicht gelohnt.

Die mit diesem Sachverhalt konfrontierte beteiligte Pensionskasse führt zwei Argumente gegen diese negative Beurteilung an. Erstens wäre die Steuerzahlung so hoch ausgefallen, weil in dem Jahr der Auszahlung noch Arbeitseinkommen geflossen sei und dies zu höheren Grenzsteuersätzen geführt habe. Zweitens sei das angesparte Kapital für eine lebenslange Rente gedacht. Je länger der Sparer lebe, desto eher würde sich eine positive Rendite ergeben.

Wie auch bei der Riester-Rente ist ein entscheidendes Kriterium für das „Sich-lohnen“ eine lange Lebensdauer und eine angemessene Verzinsung.

Ebenfalls ein schlechtes Ergebnis stellt der Bamberger Sozialrechtsprofessor Ulrich-Arthur Birk der Entgeltumwandlung auf der Basis von Beispielrechnungen aus (Krohn 2012). An diese Bewertung knüpft sich ein ausführlicher Disput mit Schanz in der Zeitschrift „Betriebliche Altersversorgung“ an (s.u.).

Birk verweist vor allem auf die Verschlechterung der Rendite durch die 2004 eingeführte volle Beitragspflicht für betriebliche Renten und die 2005 eingeführte nachgelagerte Besteuerung von Renten.

Diskussion zur Entgeltumwandlung

Die Diskussionspunkte, über die im Zusammenhang mit der Entgeltumwandlung debattiert wurde, haben sich im Zeitablauf verlagert.

Die ab dem Jahr 2002 geltende Regelung mit der Befreiung von der Sozialversicherungspflicht und der Lohn- und Einkommensteuer war als Anreiz zum Ausbau einer betrieblichen Altersversorgung eingeführt worden. Im Rahmen der Aufhebung der bis Ende 2008 befristeten Regelung zur Entgeltumwandlung wurden vor allem die Auswirkungen auf die Sozialversicherung und die sich daraus ergebenden verteilungspolitischen Konsequenzen (Schmähl / Oelschläger 2007, Börsch-Supan et al. 2007) betrachtet.

Im Diskussionsprozess zum Gesetzgebungsverfahren zur Aufhebung der Befristung hat die Bundesregierung einen Beitragsausfall in der Sozialversicherung von 2 Mrd. Euro eingeräumt (BT-Drs. 16/6539, S. 7). In der Rentenversicherung würde aber der Beitragsausfall zu keinem Anstieg des Beitragssatzes führen, weil den geringeren Beitragseinnahmen auf Grund der geringeren Rentenanpassungen geringere Ausgaben gegenüberstünden (ebenda, S. 7/8). Dem Einwand des Bundesrates, dass auch das allgemeine Rentenniveau gemindert wird (BT-Drs. 16/6539, Anlage 3) wird entgegengesetzt, dass diese Wirkungen im Vorfeld diskutiert worden sind, sie vergleichsweise gering sind und „nach Auffassung der Bundesregierung in Abwägung zu der gewichtigeren Vorteilen der Regelung in Kauf genommen werden“ müssen (BT-Drs. 16/6539, Anlage 4, S. 14).

Wieder aktuell geworden sind die schon damals aufgeworfenen Fragen mit dem Bestreben der Bundesregierung, die betriebliche Altersvorsorge stärker auszubauen. Sowohl die Bundestagsfraktion der „DIE LINKE“ als auch die des „BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN“ haben in ihren kleinen Anfragen (BT-Drs. 18/4362 bzw. 18/6263) die Probleme der Entgeltumwandlung wieder aufgenommen.

Die Bundesregierung bleibt bei ihren Antworten (BT-Drs.18/4557 bzw. BT-Drs.18/4542) weitgehend bei den schon im Gesetzgebungsverfahren von 2007 abgegebenen Einschätzungen. So z. B. bei der Frage nach den Auswirkungen auf die Rentenansprüche bzw. Rentenanwartschaften (BT-Drs. 18/4557, Frage 7). In der Antwort wird auf die Stellungnahme aus dem Jahr 2007 mit den „gewichtigeren Vorteilen“ (s.o.) verwiesen. Die Frage, ob die beitragsfreie Entgeltumwandlung zu höheren Beitragssätzen führe, wird dahingehend bejaht, dass dies rein rechnerisch eintritt (BT-Drs. 18/4557, Frage 1), aber die Frage nach den Auswirkungen der beitragsfreien Entgeltumwandlung auf die Beitragssatzentwicklung wird abgewehrt, weil eine „entsprechende Berechnung ... nicht belastbar“ wäre. (BT-Drs. 18/4557, Frage 3).

In der Zeit zwischen dem Gesetzgebungsverfahren zur Aufhebung der Befristung und den aktuellen Anfragen über verteilungspolitische Auswirkungen der beitragsfreien Entgeltumwandlung hat sich die Diskussion auf die einzelwirtschaftliche Betrachtung: „Lohnt sich die Entgeltumwandlung überhaupt?“ verlagert. Hierbei wird die monatliche Nettorente, die sich im Rahmen einer Direktversicherung mit Entgeltumwandlung ergibt, mit der Nettorente verglichen, die sich über ein Festgeldsparen bei einer Bank oder bei Abschluss einer privaten Rentenversicherung ergeben würde. Unterstellt wird, dass sich für den Arbeitnehmer in der Aktivphase nach der Entgeltumwandlung bzw. nach dem Festgeldsparen aus dem versteuerten Einkommen ein jeweils gleich hohes Nettoeinkommen zur Verfügung stehen soll, er daher monatlich etwa den hälftigen Betrag für das Festgeldsparen einsetzen kann, wenn der Arbeitgeber seinen eingesparten Arbeitgeberanteil bei der Entgeltumwandlung nicht an den Arbeitnehmer weitergibt.

Bei dieser Diskussion geht es um Fälle, in denen sich der Arbeitgeber nicht an der Finanzierung der betrieblichen Altersvorsorge beteiligt. Als unstrittig gilt, dass sich eine Entgeltumwandlung für den einzelnen Arbeitnehmer lohnt, wenn eine nennenswerte Beteiligung des Arbeitgebers vorliegt und die Entgeltumwandlung über einen längeren Zeitraum erfolgt. Diese Aussage gilt aber nur solange, wie die Entgeltumwandlung noch von einer Minderheit der Arbeitnehmer durchgeführt wird. Würden z.B. aufgrund von gesetzlichen Vorgaben alle Arbeitnehmer Entgeltumwandlung in der gleichen prozentualen Höhe betreiben und die Arbeitgeber würden sich voll im Umfang ihrer Einsparungen bei den Rentenversicherungsbeiträgen beteiligen, dann würde sich auch der einzelne Arbeitnehmer bei der Altersvorsorge nicht mehr besser stellen. Die Ansprüche aller an die GRV sinken und die an die private RV steigen. Bei ähnlichen Renditen wie in der GRV ergibt sich kein Vorteil für die Arbeitnehmer. Wegen der entstehenden Lücken in der KV müssten allerdings auch noch deren Beitragssätze erhöht werden bzw. nach geltendem Recht müssten die Lücken ausschließlich durch die Arbeitnehmer geschlossen werden.

Von verschiedenen Medien (ARD-Sendung Plusminus vom 24.10.2012 bzw. vom 15.1.2014, Süddeutsche Zeitung vom 21.11.2012, Süddeutsche Zeitung vom 25.3.2014) sind die Berechnungen und Argumente des Bamberger Sozialrechtsprofessors Ulrich-Arthur Birk aufgegriffen und publiziert worden. In der 2012 veröffentlichten Studie (Birk o.J.) kommt Birk zu dem Ergebnis: „Entgeltumwandlung in der BAV rechnet sich für krankenversicherte Durchschnittsarbeitnehmer mit einem Monatsbrutto von 3000 – 4000 €, deren Vertrag nach 2040 zur Auszahlung kommt, in der Regel nicht mehr. Bei Entgeltumwandlung fährt der AN nicht besser als bei einem privaten Festgeldsparen auf einer Bank mit anschließender Einmalzahlung in eine private Rentenversicherung oder bei monatlicher Einzahlung in eine private Rentenversicherung (hier sind Ausnahmen bei hoher Überschussbeteiligung

möglich)“ (Birk o.J., S. 8). Bei den Berechnungen hat Birk bei der Direktversicherung auf das Angebot eines bekannten Versicherers mit einer Verzinsung von 1,75 %, bzw. von 4 % mit einer Überschussbeteiligung zurückgegriffen (Birk o.J., S. 5). Als Grund wird angeführt, dass die Förderquote in Form der Beitrags- und Steuerfreiheit während der Ansparphase durch Abzüge in der Auszahlungsphase ab 2040 (100-prozentige nachgelagerte Besteuerung der Betriebsrenten, Zahlung des vollen Krankenversicherungs- und Pflegeversicherungsbeitrages, Einrechnung der Minderung der Rente aus der GRV) wieder zunichte gemacht werde (Birk o.J.). Diese ursprüngliche These, dass sich eine Entgeltumwandlung nicht lohne, hat Birk in den Auseinandersetzungen mit Schanz modifizieren müssen.

Schanz kommt bei seinen Berechnungen zu der Entgeltumwandlung in der betrieblichen Altersversorgung, veröffentlicht in den Zeitschriften „DER BETRIEB“ bzw. „BetrAV, Betriebliche Altersversorgung“ zu differenzierteren und teilweise erheblich günstigeren Ergebnissen. So ergeben sich für Arbeitnehmer mit einem Gehalt unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze der Krankenversicherung fast gleich hohe Renten im Vergleich zur privaten Nettorente, wenn keine Überschussbeteiligung vorliegt. Für ledige Arbeitnehmer, deren Gehalt im Bereich zwischen 3000 und 4000 Euro pro Monat liegt, ergeben sich mit und ohne Überschussbeteiligung deutliche Vorteile der betrieblichen Entgeltumwandlung. Verheiratete Arbeitnehmer mit diesem Gehalt erfahren ohne Berücksichtigung einer Überschussbeteiligung bei der Entgeltumwandlung geringfügige Nachteile. Dies kehrt sich aber bei Berücksichtigung einer geringen Überschussbeteiligung um (Schanz 2014b, S. 712).

Auch Schanz modifiziert somit seine ursprüngliche Einschätzung, dass „die betriebliche Entgeltumwandlung im Vergleich zu einer privaten Rentenversicherung auch dann zu deutlich höheren Versorgungsleistungen führt, wenn alle maßgebenden Belastungsfaktoren wie Besteuerung, Sozialabgaben und Minderung der gesetzlichen Altersrente berücksichtigt werden“ (Schanz 2014a, s. 24). Der durchschnittliche Vorteil wurde mit 30 Prozent angegeben. Im schlechtesten Fall ergab sich nur ein Vorteil von 20 Prozent der betrieblichen Entgeltumwandlung gegenüber einer privaten Rentenversicherung (Schanz 2014a, S. 35).

Abgesehen von der Tatsache, dass ein Vergleich der Altersvorsorge über eine Entgeltumwandlung mit einer rein privaten Altersvorsorge bezüglich einer Rendite von vielen Einzelfaktoren abhängt, muss aber darauf hingewiesen werden, dass beide Alternativen der Altersvorsorge Aspekte der Absicherung über die gesetzliche Rentenversicherung, wie z.B. die Möglichkeit der Rente bei Erwerbsminderung und eine Absicherung im Todesfall (Witwen/ Waisenrente) häufig nicht einschließen.

Fazit

Es zeigt sich, dass auch detaillierte Rechnungen auf einzelwirtschaftlicher Ebene keine eindeutige Überlegenheit der betrieblichen Entgeltumwandlung gegenüber einer privaten Rentenversicherung oder einem Festbetragssparen aufweisen, solange sich die Arbeitgeber nicht daran beteiligen. Das Ergebnis hängt vom individuellen Status (ledig, verheiratet), der Höhe des Einkommens und dem Krankenversicherungsstatus ab.

Unabhängig von den einzelnen Ergebnissen des Vergleichs schwächt aber die Entgeltumwandlung das Sozialversicherungssystem, und hier vor allem die soziale Rentenversicherung. Der Entzug beitragspflichtiger Lohnbestandteile führt zu Beitragsausfällen und vor allem zu einer Minderung der Renten bzw. Rentenansparungen **aller** Versicherten.

Literatur

- Birk, Ulrich-Arthur (oJg):** Rechnet sich Entgeltumwandlung in der betrieblichen Altersversorgung für Arbeitnehmer überhaupt noch? Abrufbar unter: http://www.iba-profdrbirk.de/doks/Entgeltumwandlung_betriebliche-Altersversorgung.pdf. Eingestellt am 27.11.2012
- Birk, Ulrich-Arthur, Oliver Weidinger (2014):** Lohnt sich Entgeltumwandlung in der betrieblichen Altersversorgung? Replik zum Aufsatz von Schanz in BetrAV1/2014. In: BetrAV, Betriebliche Altersversorgung, 3/2014
- Blank, Florian (2014):** Die betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung – Regulierung, Verbreitung und verteilungspolitische Aspekte. In: DIW Berlin (Hrsg.). Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung, Heft 3. S. 129-142
- Deutscher Bundestag,** Drucksache 16/6539 vom 28.09.2007. Gesetzentwurf der Bundesregierung, Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der betrieblichen Altersvorsorge.
- Deutscher Bundestag,** Drucksache 18/4542 vom 02.04.2015. Antwort der Bundesregierung: Die Rolle der betrieblichen Altersversorgung im Drei-Säulen-Modell.
- Deutscher Bundestag,** Drucksache 18/4557 vom 07.04.2015. Antwort der Bundesregierung: Auswirkung der beitrags- und steuerfreien Entgeltumwandlung bei der betrieblichen Altersversorgung auf Sozialversicherungen sowie die Finanzen des Bundes.
- Deutsche Rentenversicherung (DRV 2015):** Rentenversicherung in Zeitreihen, Ausgabe 2015, DRV Schriften Band 22.
- Hagen, Kornelia, Axel Kleinlein (2011):** Zehn Jahre Riester-Rente: kein Grund zum Feiern, in: DIW Wochenbericht Nr. 47.
- Krohn, Phillipp (2012):** ein Rendite Schwindel. Frankfurter Zeitung vom 21.11. 2012.
- Öchsner, Thomas (2012):** Gehaltsumwandlung zur Altersvorsorge bringt nichts. Süddeutsche Zeitung vom 21.11.2012.
- Schanz, Thomas (2014a):** Entgeltumwandlung in der betrieblichen Altersversorgung. In: BetrAV, Betriebliche Altersversorgung, 1/2014.
- Schanz, Thomas (2014b):** Lohnt sich Entgeltumwandlung in der betrieblichen Altersversorgung? Erwiderung zur Replik von Birk/Weidinger. In: BetrAV, Betriebliche Altersversorgung, 8/2014.
- Schmähl, Winfried; Angelika Oelschläger (2007):** Abgabenfreie Entgeltumwandlung aus sozial- und verteilungspolitischer Perspektive.
- Weber, Thomas; Martin Beck (2015):** Entgeltumwandlung in Deutschland, Eine Analyse auf der Basis der Verdienststrukturerhebung 2010. In: Statistische Bundesamt (Hrsg.): Wirtschaft und Statistik, Heft 1.

Impressum

Publisher: Hans-Böckler-Stiftung, Hans-Böckler-Str. 39, 40476 Düsseldorf, Germany
Phone: +49-211-7778-331, IMK@boeckler.de, <http://www.imk-boeckler.de>

IMK Study is an online publication series available at:
http://www.boeckler.de/imk_5023.htm

ISSN: 1861-2180

The views expressed in this paper do not necessarily reflect those of the IMK or the Hans-Böckler-Foundation.

All rights reserved. Reproduction for educational and non-commercial purposes is permitted provided that the source is acknowledged.