

Barbara Sternberger-Frey

Finanzjournalistin

Redaktionsbüro

Mitarbeiterin und wissenschaftliche
Beraterin (Altersvorsorge/Geldanlage)
der Zeitschrift ÖKO-TEST

Per E-Mail: jasmin.holder@bundestag.de

Deutscher Bundestag
Ausschuss für Gesundheit
Frau Jasmin Holder
Platz der Republik 1
11011 Berlin

Deutscher Bundestag
Ausschuss f. Gesundheit

Ausschussdrucksache
19(14)0010(9)
gel. ESV zur öAnh am 25.04.2018 -
Doppelterbeitragung
20.04.2018

Pulheim, den 20.04.2018

Stellungnahme zum Antrag der Fraktion DIE LINKE - Gerechte Krankenversicherungsbeiträge für Betriebsrenten - Doppelterbeitragung abschaffen

Vorbemerkungen

Mit dem Antrag fordern die Antragstellerinnen und Antragsteller die Bundesregierung auf, einen Gesetzentwurf vorzulegen, der die doppelte Beitragszahlung auf Direktversicherungen und Betriebsrenten in der Anspar- und Auszahlungsphase beendet. Sollten bereits während der Ansparphase Sozialversicherungsbeiträge abgeführt worden sein, dürfen in der Auszahlungsphase bzw. für die Kapitalabfindung keine Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge mehr fällig werden. Zudem werden gerechte Krankenkassenbeiträge für alle Betriebsrenten gefordert.

I. Die Abschaffung der doppelten Belastung von Betriebsrenten mit Kranken- und Pflegeversicherungsbeitrag in der An- und Auszahlungsphase ist zu begrüßen. Sie müsste eigentlich auch dem Willen des Gesetzgebers entsprechen. Schließlich findet sich schon in der Begründung zum Entwurf des Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg) der Hinweis, dass "alle Formen der betrieblichen Altersversorgung insoweit gleich behandelt" werden sollen, "als sie einheitlich nur einmal verarbeitet werden, d.h. in der Einzahlungs- oder in der Auszahlungsphase." Mit der Umsetzung des BRSg ist dies aber nicht gelungen. Im Gegenteil. Wie noch zu zeigen ist, wurde neue Konstellationen geschaffen, die das Problem sogar verschärfen. **Hier ist dringender Korrekturbedarf angezeigt.**
Alle Formen der Doppelterbeitragung sind abzuschaffen!

II. Gerechte Krankenversicherungsbeiträge für Betriebsrenten. Soll das Vertrauen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern in die betriebliche Altersversorgung gestärkt bzw. wieder zurückgewonnen werden, muss eine Gleichbehandlung aller Formen der betrieblichen Altersversorgung im Sozialversicherungsrecht gewährleistet sein. Die ist derzeit nicht gegeben. Vielmehr bestehen unzählige sozialversicherungsrechtliche Stolperfallen, die die betriebliche Altersversorgung für Arbeitnehmer wie Arbeitgeber gleichermaßen unattraktiv machen. Um eine echte Gleichbehandlung aller Betriebsrenten zu erreichen, ist allerdings eine umfassende Reform notwendig. Denn **dieses Ziel lässt sich nur erreichen, wenn die Sozialabgabenfreiheit bei Entgeltumwandlung wieder abgeschafft wird, so dass Beiträge nur in der Ansparphase belastet werden und die Leistungen im Rentenbezug beitragsfrei bleiben.**

Diese Regelung ist im Zuge des BRSG aber nur für betriebliche Riester-Renten umgesetzt worden.

Die Regelung ist auf alle Betriebsrenten zu übertragen.

Vorschläge, die nur den Beitragssatz in der Krankenversicherung der Rentner (KVdR) wieder halbieren wollen, kurieren dagegen nur an Symptomen. Denn Ungleichbehandlungen in der Ansparphase bleiben einerseits weiter bestehen. Andererseits wird das Ziel, vor allem Geringverdienern den Aufbau einer auskömmlichen Altersversorgung zu ermöglichen, damit nicht erreicht. Denn der Aufbau der Betriebsrente wird bei der steuer- und sozialabgabenfreien Entgeltumwandlung mit einer Reduzierung der Ansprüche auf gesetzliche Rente - und zwar nicht nur auf Alters-, sondern auch auf Erwerbsminderungsrente - erkauft.

Aus Arbeitnehmersicht ist es jedoch geradezu widersinnig, zugunsten der Entgeltumwandlung auf den Aufbau der vollen gesetzlichen Rentenansprüche zu verzichten.

Dieser Nachteil kann und wird auch durch eine geringere Belastung mit KVdR-Beiträgen im Alter nicht ausgeglichen.

Zur Bewertung des Antrags im Einzelnen:

1. Zur Ausgangslage

Die so genannte Doppelverbeitragung von Betriebsrenten mit Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen geht vor allem auf das GKV-Modernisierungsgesetz zurück, das zum 01.01.2004 in Kraft trat. Mit dem seinerzeitigen Maßnahmenpaket wollte der Gesetzgeber vorgeblich systemwidrige Ungleichbehandlungen und Umgehungsmöglichkeiten bei der Verbeitragung von Betriebsrenten und Versorgungsbezügen korrigieren bzw. beseitigen. Insgesamt sollten die Maßnahmen dazu führen, dass auch Rentner mit Versorgungsbezügen "in angemessenem Umfang an der Finanzierung der Leistungsaufwendungen für sie" beteiligt sind, so die Gesetzesbegründung¹. Zudem ging der Gesetzgeber davon aus, dass die eingeführten Regelungen zu einer "für alle gerechten Belastung" führen und nur Rentner, die "über Versorgungsbezüge... als zusätzliche ihre wirtschaftliche Leistungsfähigkeit steigernde Einnahmen verfügen" eine Mehrbelastung im Vergleich zu den bisherigen Regelungen tragen müssen.

Die offizielle Begründung kann aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass der Staat seinerzeit **ohne Vorwarnung, ohne Übergangs- und Vertrauensschutzregelungen und ohne Rücksichtnahme auf rentennahe Jahrgänge rückwirkend in bereits bestehende Verträge eingegriffen hat. Mit einem Federstrich wurde so die Altersvorsorgeplanung vieler Bürger zunichte gemacht!** Insbesondere Betriebsrentner mit Altverträgen, die in Form einer einmaligen Kapitalabfindung ausgezahlt werden, mussten von einem Tag auf den anderen hinnehmen, dass die Auszahlleistung - allein durch den Eingriff der Sozialversicherungsträger - fast um ein Fünftel gekürzt wurde!

Die Folgen sind bitter. Denn in den momentanen Zeiten sinkender Überschüsse fließen nach Abzug der Krankenversicherungsbeiträge oft nicht einmal die gezahlten Beiträge zurück – und das völlig unabhängig davon, ob diese in der Finanzierungsphase bereits verbeitragt wurden oder nicht.

Hinzu kommt, dass **mit der Einbeziehung von Kapitaleistungen in die Krankenversicherungspflicht keinesfalls eine Gleichbehandlung mit laufenden Betriebsrenten erreicht wurde!** Im Gegenteil! Die

¹ vgl. Begründung des Gesetzentwurfs zum GKV-Modernisierungsgesetz, S. 140 zu Ziffer 148, Bundestagsdrucksache 15/1525

willkürliche Verteilung der Kapitalsumme auf zehn Jahre führt dazu, dass die früher beitragsfreien Kapitalleistungen **nun über Gebühr mit Krankenversicherungsbeiträgen belastet werden**².

Die Empörung der Betroffenen ist daher mehr als verständlich. Der Gesetzgeber macht so nicht nur die Planung der Altersvorsorge für seine Bürger zu einem Vabanquespiel. Vor dem Hintergrund des Umbaus im Alterssicherungssystem sind derart gravierende Einschnitte in das Versorgungsniveau auch von rentennahen Jahrgängen sozialpolitisch vielmehr geradezu ein Skandal. Denn rentennahe Jahrgänge haben - anders als jüngere - überhaupt keine Möglichkeit mehr, auf derartige Eingriffe zu reagieren und die Verluste eventuell noch auszugleichen.

Kein Wunder daher, dass das Vertrauen in verlässliche Rahmenbedingungen für die betriebliche Altersversorgung mit diesem Eingriff stark erschüttert wurde. Dieses Vertrauen wird sich auch kaum wieder aufbauen lassen, solange weiterhin rückwirkende Eingriffe in bestehende Verträge möglich sind.

Deshalb muss im Zuge der Abschaffung der Doppelverbeitragung auch geregelt werden, dass der Gesetzgeber im Sozialversicherungsrecht nicht nachträglich in bereits bestehende Verträge und aufgebaute Anwartschaften eingreifen kann.

Eingriffe sind allenfalls mit Folgewirkung für die Zukunft zulässig. Wie im Arbeitsrecht üblich, sollten rentennahe Jahrgänge davon ausgenommen werden. Denn ihnen bleibt keine Zeit mehr, um Eingriffe durch zusätzliche Sparanstrengungen auszugleichen.

2. Die KVdR-Belastung als Hemmschuh für die bAV-Verbreitung

Das GKV-Modernisierungsgesetz traf allerdings nicht nur die damaligen Direktversicherten. Vielmehr wurden alle Betriebsrenten in erheblichem Umfang "gekürzt", weil gleichzeitig der KVdR-Beitragssatz vom ermäßigten, halben Beitragssatz auf den vollen verdoppelt wurde. Völlig unabhängig vom Durchführungsweg und der Finanzierung der Betriebsrente, und völlig unabhängig davon, ob die Betriebsrente als Einmalzahlung, in mehreren Raten oder als lebenslange Rente ausgezahlt wird, gilt seither: Sofern die Sozialversicherungsfreigrenze für Betriebsrenten (2018: 152,25 Euro für Monatsrenten bzw. 18.270 Euro bei Kapitalabfindungen) überschritten wird, wird die gesamte Leistung mit dem vollen Beitragssatz zur KVdR und zur Pflegeversicherung belastet. Bei den aktuellen Beitragssätzen bedeutet das eine Kürzung der Versorgungsleistung um 18 bis 19 Prozent.

Dadurch hat die betriebliche Altersversorgung vor allem für Gering-, aber auch für Durchschnittsverdiener jegliche Attraktivität verloren.

Wie die Zeitschrift ÖKO-TEST bereits 2013 vorrechnete, bringen ungeforderte Renten KVdR-pflichtversicherten Rentner im Alter netto oft mehr als staatlich geförderte Betriebsrenten aus Entgeltumwandlung³. Daran hat sich bis zum heutigen Tag nichts geändert. Nach Berechnungen der Verbraucherzentrale Bayern lohnt sich betriebliche Entgeltumwandlung meist erst bei einem Arbeitgeberzuschuss von 40 Prozent.⁴

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) wurde zwar ein Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung von 15 Prozent eingeführt, um die Arbeitnehmer für die Abgabenlast in der Rentenphase zu entschädigen. Der wird bei bestehenden Verträgen aber erst ab 2022 Pflicht⁵.

² Die Gründe für die überproportionale Belastung sind bekannt und können im Detail der Stellungnahme zur Anhörung im Gesundheitsausschuss vom 2016, Ausschussdrucksache 18(14)0152(10), S. 9 entnommen werden.

³ ÖKO-TEST-Magazin, Ausgabe 06/2013 "Fehler im System"

⁴ Pressemitteilung der Verbraucherzentrale Bayern vom 29.05.2017

⁵ 2018 gilt er nur für neu geschaffene reine Beitragszusagen im Rahmen des Sozialpartnermodells sowie ab 2019 für Neuabschlüsse.

Zudem reicht er nicht, um alle Nachteile der sozialabgabefreien Entgeltumwandlung auszugleichen. Denn die Sozialabgabenersparnis in der Finanzierungsphase führt zwar einerseits dazu, dass das Nettoeinkommen bei Entgeltumwandlung weit weniger belastet wird als bei der staatlich geförderten Privatvorsorge oder - seit 2018 - bei betrieblichen Riester-Renten. **Dieser vermeintliche Vorteil** wird aber andererseits **mit niedrigeren Ansprüchen auf gesetzliche Rente**, und zwar nicht nur auf Altersrente, sondern auch auf Erwerbsminderungsrente **sowie niedrigeren Ansprüchen bei allen Lohnersatzleistungen**, wie Kranken- und Arbeitslosengeld, Elterngeld und einem niedrigeren Arbeitgeberzuschuss bei Altersteilzeit teuer erkaufte.

Diese Einbußen können sich vor allem Geringverdiener, aber auch Familien mit Kindern nicht leisten!

3. Unzureichende Entlastung durch den neuen Arbeitgeberbeitrag

Die Summe der Nachteile bei Entgeltumwandlung gleicht der neue, 15prozentige Arbeitgeberzuschuss weitem nicht aus. So hätte ein heute 45jähriger sozialversicherungspflichtig Beschäftigter, der 22 Jahre lang auf 260 Euro Bruttomonatsgehalt zugunsten einer Direktversicherung verzichtet und dafür den vollen Arbeitgeberzuschuss von 15 Prozent oder umgerechnet 39 Euro im Monat erhält, bei Rentenbeginn mit 67 immer noch jeden Monat netto 14,57 Euro weniger in der Haushaltskasse als bei Abschluss einer ungeförderten privaten Rente. Und das obwohl bei der Betriebsrente brutto ein mehr als doppelt so hoher Beitrag eingezahlt wird.⁶ Doch der Verzicht auf gesetzliche Rentenansprüche⁷ sowie die Steuer- und Sozialabgabenlast zehren den vermeintlichen Fördervorteil mehr als auf.⁸

Darüber hinaus gibt es beim neuen 15prozentigen Arbeitgeberzuschuss einige Stolperfallen, die dazu führen können, dass die Entlastung im Alter noch weit geringer ist, als im Modellfall berechnet. Denn

- **Bei Altverträgen** wird der 15prozentige Arbeitgeberzuschuss schon deshalb **nicht zu der gewünschten Entlastung im Alter** führen, weil dieser Beitrag nicht zu den gleichen Konditionen wie die Arbeitnehmerbeiträge angelegt wird. Zwar muss der Beitrag an denselben Versicherer fließen wie die Beiträge des Arbeitnehmers. Die Anbieter sind bei Bestandsverträgen aber nicht verpflichtet, ihn in demselben Vertrag zu unveränderten Konditionen anzulegen. Insbesondere bei gut verzinsten Altverträgen werden sie solche "Beitragserhöhungen" nicht akzeptieren, sondern stattdessen einen neuen Vertrag mit entsprechend schlechteren Konditionen dazu vorlegen. Allein das schwächt die gewünschte ausgleichende Wirkung des Zuschusses ab.⁹
- **Zudem ist fraglich, ob der gesamte Umwandlungsbetrag bei Entgeltumwandlung bezuschusst wird.** Laut § 1a Abs. 1a BetrAVG ist der Arbeitgeber lediglich verpflichtet, den Zuschuss zu leisten "soweit er Sozialversicherungsbeiträge spart". Aufgrund der unterschiedlichen Beitragsbemessungsgrenzen in der Kranken- und Pflegeversicherung sowie

⁶ Eigene Berechnung auf Basis eines 45jährigen Arbeitnehmers, der monatlich 260 Euro Gehalt umwandelt, darauf 15 Prozent Arbeitgeberzuschuss = 39 Euro erhält und in eine betriebliche Direktversicherung einzahlt. Alternativ schließt er mit einem Nettobeitrag von 132 Euro eine private Rentenversicherung beim gleich Versicherungsunternehmen ab.

⁷ in Höhe des monatlichen Umwandlungsbetrags von 260 Euro.

⁸ Ohne Arbeitgeberzuschuss würde der Fehlbetrag bei 40,57 Euro im Monat liegen. Der Arbeitgeberzuschuss von 39 Euro gleicht also nur einen Fehlbetrag von 26 Euro aus.

⁹ Alternativ kann der Arbeitgeberzuschuss aber auch mit dem Arbeitnehmerbeitrag verrechnet werden. Dann bleibt der abzuführende Betrag gleich, der Arbeitnehmer zahlt nur weniger, weil sein Eigenbeitrag um den Arbeitgeberzuschuss gekürzt wird. Einzelheiten siehe Fußnote 2 im Schreiben des Bundesministeriums der Finanzen zur Steuerlichen Förderung der betrieblichen Altersversorgung vom 06. Dezember 2017, IV C 5 -S 2333/17/10002

in der Renten- und Arbeitslosenversicherung sind Konstellationen denkbar, in denen es nur zu einer Teilersparnis von Sozialversicherungsbeiträgen und bei so genannter "spitzer Abrechnung" ¹⁰ daher nur zu geringerem Arbeitgeberzuschuss kommt. Des Weiteren ist unklar, ob Arbeitnehmer auch bei Ausschöpfung des neuen steuerlichen Förderhöchstbetrags von acht Prozent BBG Anspruch darauf haben. Bei strenger Auslegung des Gesetzes muss der Arbeitgeberzuschuss lediglich auf Arbeitnehmerbeiträge bis zu 4 Prozent BBG Rentenversicherung gegeben werden. ¹¹ Darüber hinaus gehende Beiträge würden demnach nicht entlastet.

- **Den Arbeitgeberzuschuss gibt es zudem nicht für alle Formen der Entgeltumwandlung.** Er muss nur gegeben werden, wenn die betriebliche Altersversorgung über eine Direktversicherung, Pensionskasse oder einen Pensionsfonds durchgeführt wird. Bietet der Arbeitgeber eine Pensionszusage/Direktzusage oder eine Unterstützungskassenversorgung auch für die Entgeltumwandlung an, entfällt die Zuschusspflicht. Die betroffenen Arbeitnehmer werden damit signifikant schlechter gestellt als Kollegen aus Betrieben, welche die Entgeltumwandlung über versicherungsförmige Durchführungswege durchführen. **Diese Ungleichbehandlung** ist aus Arbeitnehmersicht nicht zu begründen und **führt zu signifikanten Fehlanreizen**. Denn in versicherungsförmigen Durchführungsweisen, insbesondere bei Direktversicherungen, werden Arbeitnehmern häufig Tarife angeboten, die nur unzureichende Leistungen bieten oder schlimmstenfalls für die bAV eigentlich gar nicht geeignet sind. ¹²
- **Bei Geringverdienern gibt es zudem ebenfalls keine Entlastung für die volle KVdR-Beitragspflicht im Alter.** Denn für das neue Fördermodell nach § 100 Abs. 3 Nr. 2 EStG kann der 15prozentige Arbeitgeberzuschuss nicht in Anspruch genommen werden. ¹³ Insofern wird das eigentlich vorteilhafte neue Fördermodell für Geringverdiener durch die Sozialabgabenbelastung im Rentenbezug wieder konterkariert. Insbesondere die Aufstockung der arbeitgeberfinanzierten Renten durch eigene Beiträge aus Entgeltumwandlung lohnt für Geringverdiener nicht. Denn nur wenn die Versorgungsbezüge nach § 229 Abs. 1 SGB V im Alter insgesamt unter der SV-Freigrenze von derzeit 152,25 Euro im Monat bleiben, sind sie abgabenfrei.

Lediglich bei den Leistungen aus betrieblichen Riester-Verträgen hat das BRSG mit Wirkung vom 01. Januar 2018 für eine Abschaffung der bisherigen Doppelverbeitragung gesorgt. Betriebliche Riester-Verträge gehören in der Auszahlungsphase nicht mehr zu den beitragsrechtlichen Versorgungsbezügen nach § 229 Abs. 1 SGB V. Damit entfällt die Beitragspflicht komplett und die betrieblichen Riester-Verträge werden den privaten gleichgestellt.

Diese Regelung gilt auch für bestehende Verträge. **Sofern betriebliche Riester-Verträge mit einer einmaligen Leistung abgefunden wurden und diese bislang nach § 229 Abs. 1 Satz 3 SGB V für die Beitragsbemessung auf 120 Monate aufzuteilen war, endete die Beitragspflicht mit dem 31.12. 2017.**

¹⁰ BMF-Schreiben vom 06.12.2017 a.a.O Rn 26, Fußnote 2

¹¹ Hintergrund: Laut Formulierung im Gesetz greift der Arbeitgeberzuschuss nur, soweit der Betrieb durch Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge spart. Da das Recht auf Entgeltumwandlung weiterhin auf 4 Prozent BBG begrenzt ist, könnte die Verpflichtung zum Zuschuss auch bei 4 Prozent BBG gesehen werden.

¹² Nähere Einzelheiten siehe die Tests von ÖKO-TEST-Magazin, insbesondere M06-2014, aber auch M09-2015 und M09-2013. Wie ÖKO-TEST nachweisen konnte, handelt es sich bei vielen betrieblichen Direktversicherungen um Tarife, die eigentlich für ungefördernde private Rentenversicherungen entwickelt und -lediglich mit einer neuen "Bauchbinde" versehen in die bAV übernommen wurde. Solche Tarife bieten weder Kostenvorteile noch sind die Vertragsbedingungen bAV-konform.

¹³ BMF-Schreiben vom 06.12.2017, a.a.O Rn 112

Dieses Modell könnte ggf. als Vorbild für bestehende, bereits abgefundene bAV-Verträge im Rahmen einer umfassenden Reform dienen.

Insgesamt bleibt festzuhalten: Das Ziel, gerechte Krankenversicherungsbeiträge für alle Betriebsrenten zu schaffen, kann daher nur erreicht werden, wenn

- Die **Sozialabgabenfreiheit** bei Bruttoentgeltumwandlung – so wie bei Einführung der Entgeltumwandlung im Jahr 2002 ab 2008 geplant - **wieder abgeschafft wird**.
- **Arbeitnehmerfinanzierte Betriebsrenten in der Rentenphase im Gegenzug - kranken- und pflegeversicherungsbeitragsfrei** bleiben - genau wie nunmehr bei betrieblichen Riester-Renten.
- **Zusätzlich sollte die Freigrenze für geringfügige Betriebsrenten in § 226 Abs.2 SGB V erhöht werden.** Alternativ könnten Freibeträge für Geringverdiener eingeführt oder die neue Förderrente für Geringverdiener als Ausnahme in den Katalog der beitragspflichtigen Versorgungsbezüge aufgenommen werden. Denn als arbeitgeberfinanzierte bAV würde die Förderrente sonst weiterhin voll beitragspflichtig in der KVdR bleiben.

Sofern diese Vorschläge nicht umgesetzt werden, wird es dagegen weiterhin zu Fehlanreizen in der bAV kommen.

Vorschläge, wie die Halbierung des KVdR-Beitragsatzes, lösen die geschilderten Probleme und Ungleichbehandlungen in der Ansparphase dagegen nicht.

Für sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmern bleiben Tarife zur Entgeltumwandlung auch bei Halbierung des KVdR-Beitragsatzes weiterhin unattraktiv. Für sie würde es sich lediglich lohnen betriebliche Riester-Renten abzuschließen, sofern hier irgendwann attraktive Tarife zur Verfügung stehen. Bestehende Verträge aus Entgeltumwandlung sollten dann entsprechend umgestellt werden. Nur so wird die bAV für das Gros der Beschäftigten derzeit attraktiv!

Der von den Krankenversicherungsträgern immer wieder gegen eine Reform der Verbeitragung von Betriebsrenten vorgebrachte Warnhinweis, umfassende Änderungen würde Beitragsausfälle in Milliardenhöhe nach sich ziehen, greift zudem nur bedingt. Eine umfassende Reform, so wie vorgeschlagen, wird keine signifikant größeren Beitragsausfälle in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung mit sich bringen als der jetzt neu von der SPD aufgegriffene Vorschlag, den KVdR-Beitrag zu halbieren. Nach bislang bekannten Schätzungen geht die SPD bei ihrem Modell von Einnahmeausfällen um 2,6 Milliarden Euro aus, während die komplette Freistellung der Betriebsrenten mit Ausfällen um 5,2 Milliarden Euro doppelt so teuer kommt. Diesem Fehlbetrag müssten aber die zusätzlichen Einnahmen in der Ansparphase der Betriebsrente gegenübergestellt werden. Unterm Strich dürfte sich die Einnahmeausfälle daher in Grenzen halten.

Betrachtet man alle Systeme der Sozialversicherung, darunter auch die Rentenversicherung, wird das System durch die Umstellung bei der Förderung der Entgeltumwandlung tendenziell sogar eher gestärkt als geschwächt! **Insbesondere wird der zusätzliche Abbau gesetzlicher Rentenansprüche vermieden** - und zwar nicht nur in jedem individuellen Fall.

Der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung wies schon in seinem Jahresgutachten 2007/2008 auf die problematische Verteilungswirkung der

sozialabgabenfreien Entgeltumwandlung hin, die "niedrigere Rentenanpassungen für alle Rentner und eine Absenkung des Rentenniveaus" mit sich bringt¹⁴.

Da sich die Bundesregierung in ihrem Koalitionsvertrag **expressis verbis für Stabilität bei der gesetzlichen Rente ausgesprochen hat** und gegen ein weiteres Absinken unter das heutige Rentenniveau von 48 Prozent mindestens bis 2025 ausgesprochen hat, **kann dieser konterkarierende Effekt**, insbesondere bei der gewünschten stärkeren Verbreitung von Betriebsrenten aus Entgeltumwandlung, **nicht gewünscht sein**.

4. Abschaffung der Doppelverbeitragung

Die Abschaffung der Sozialabgabenfreiheit in der Ansparphase bei gleichzeitiger Freistellung in der Rentenphase würde zudem automatisch dafür sorgen, dass **die mit dem BRSG verschärfte Problematik der Doppelverbeitragung** nicht länger zum Tragen kommt. **Denn insbesondere mit der Erhöhung des steuerfreien Förderrahmens bei Entgeltumwandlung hat der Gesetzgeber neue Gerechtigkeitslücken aufgerissen.**

Schon bislang gab es verschiedene Konstellationen, die zu einer echten Doppelverbeitragung in der bAV führen. Betroffen waren und sind:

- Altverträge, die noch vor 2002 als Direktversicherungen abgeschlossen wurden und seit 2004 ausgezahlt werden,
- pauschal versteuerte Verträge zur Entgeltumwandlung nach § 40b EStG, die aus laufendem Einkommen bespart werden,
- Pensionskassen- und Pensionsfondszusagen, die nach Ausscheiden aus dem Betrieb mit eigenen Beiträgen fortgeführt werden¹⁵,
- aus eigenen Beiträgen aufgebauten Betriebsrenten nach § 1 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG.

Durch das BRSG kommen weitere Konstellationen hinzu:

- So wurde die **steuerliche Förderung** im Rahmen von § 3 Nr. 63 EStG **von bislang vier auf acht Prozent BBG** Rentenversicherung angehoben. Die **Sozialabgabenfreiheit** ist jedoch weiterhin auf **vier Prozent BBG** begrenzt. In Höhe des Differenzbetrages (2018: 3.120 Euro p.a.) kann es daher künftig zu weiteren echten Doppelverbeitragungen kommen.
 - Das trifft insbesondere Durchschnittsverdiener, die bestehende Versorgungslücken in den letzten Jahren vor Rentenbeginn noch schließen wollen und daher bereit sind, auch vergleichsweise hohe Beiträge (über 4 Prozent BBG hinaus) zu leisten,
 - sowie Arbeitnehmer, die Nachzahlungen für Zeiten eines Auslandseinsatzes oder beschäftigungsfreie Zeiten (Sabbatical, Elternzeit) leisten wollen und dabei vier Prozent BBG überschreiten.
- Auch der zur Abmilderung der KVdR-Beitragslast im Alter eingeführte **15 prozentige Arbeitgeberzuschuss** bei Entgeltumwandlung, kann widersinnigerweise zu einer Doppelverbeitragung führen. Denn sofern bereits Beiträge in Höhe von vier Prozent BBG in die bAV fließen, **ist auch dieser Zuschuss sozialabgabenpflichtig**.¹⁶ Das führt zu der

¹⁴ Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, Jahresgutachten 2007/2008, S. 186

¹⁵ Dazu ist noch eine Verfassungsbeschwerde des anhängig

¹⁶ veröffentlichtes Protokoll der Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs vom 08.11.2017, S. 20

absurden Situation, dass der mit dem Zuschuss aufgebaute Anteil der späteren Betriebsrente sowohl in der Anspar- als auch in der Auszahlphase mit Sozialabgaben belastet wird- was zu einer echten Doppelverbeitragung führt!¹⁷

- Ähnliche Risiken können bei dem neuen **Sicherungsbeitrag** im Rahmen des Sozialpartnermodells (§ 1 Abs. Nr. 2a BetrAVG, § 23 Abs. 1 BetrAVG) auftreten. Sofern dieser Beitrag nicht ausschließlich im Rahmen eines kollektiven Sparmodells zum Aufbau kollektiven Kapitals verwendet wird, sondern den einzelnen Beschäftigten direkt gutgeschrieben oder zugerechnet wird, sollen hier die allgemeinen beitragsrechtlichen Regelungen gelten.¹⁸ Das bedeutet: Auch dieser Zuschuss wäre sozialabgabenpflichtig und in der Höhe der aus diesem Betrag aufgebauten Betriebsrente entstünde wiederum eine echte Doppelverbeitragung.

Allein diese Beispiele zeigen, dass die Doppelverbeitragung mit dem BRSG nicht etwa abgebaut, sondern systematisch ausgebaut wird.

Eine Gleichbehandlung aller Betriebsrenten im Sozialversicherungsrecht ist daher dringend geboten, um das Vertrauen der Arbeitnehmer in die betriebliche Altersversorgung wiederherzustellen.

Aber auch für Arbeitgeber, insbesondere aus Klein- und Mittelbetrieben, ist und bleibt die betriebliche Altersversorgung nicht zuletzt aufgrund der bereits aufgezeigten Stolperfallen infolge der unterschiedlichen sozialversicherungsrechtlichen Behandlung viel zu kompliziert. Wie die o.g. Beispiele zeigen, ist es für sie mit "Pay und Forget" nach wie vor nicht getan - auch nicht beim neuen Sozialpartnermodell.

¹⁷ Im zuvor berechneten Modellfall würde das maximal für einen Bruttorentenanspruch von 45,78 Euro gelten bzw. einen Kapitalabfindungsbetrag von 14.214 Euro, die mit dem Arbeitgeberzuschuss von 39 Euro im Monat aufgebaut werden. In Höhe dieser Teilleistungen läge eine Doppelverbeitragung vor, zumindest auf Basis der für 2018 geltenden sozialversicherungsrechtlichen Höchstbeträge,

¹⁸ veröffentlichtes Protokoll der Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs vom 08.11.2017, S. 22