

## Die betriebliche Altersversorgung in Deutschland

Die betriebliche Altersversorgung als Leistung des Arbeitgebers hat in Deutschland eine lange Tradition. Zwischen der staatlichen und der individuellen Vorsorge verkörpert sie die „zweite Säule“ der Alterssicherung. Zwar wird die gesetzliche Rente auch nach den jüngsten Neuregelungen die wichtigste Einkommensquelle im Alter bleiben. Die Leistungseinschränkungen zur Stabilisierung des Beitragssatzverlaufs erfordern aber zusätzliche Vorkehrungen, wenn das derzeitige Versorgungsniveau gehalten werden soll. Diese können entweder im Rahmen individueller Ersparnisbildung oder kollektiver Vorsorgeverträge ergriffen werden, wie sie die betriebliche Altersversorgung anbietet. Der Gesetzgeber beabsichtigt in diesem Zusammenhang eine umfangreiche und vielgestaltige Förderung der individuellen und der betrieblichen Zusatzvorsorge über steuerliche Begünstigungen oder direkte Zulagen. Damit könnte auch die betriebliche Altersversorgung in Zukunft wieder an Attraktivität gewinnen, nachdem ihre Bedeutung im letzten Jahrzehnt (den verfügbaren unvollständigen Daten zufolge) eher stagniert hatte. In diesem Bericht soll auf ihre Stellung im Rahmen der gesamten Alterssicherung und auf ihre Perspektiven – vor allem unter dem Einfluss der gesetzlichen Neuregelungen – eingegangen werden.

## Betriebliche Altersversorgung im Gesamtsystem der Alterssicherung

*Die drei Säulen  
der Alters-  
sicherung*

Das Gesamtsystem einer Alterssicherung umfasst in den Industrieländern typischerweise drei Säulen. Den „Grundpfeiler“ bildet ein staatliches System, das entweder nur eine Basisversorgung oder eine gewisse Lebensstandardsicherung gewährleisten soll. Dabei kommen auch – von Land zu Land in unterschiedlichem Maße – interpersonelle Umverteilungswirkungen zum Tragen. Finanziert wird dieses System in der Regel in einem Umlageverfahren durch Steuern oder obligatorische Beiträge. In Deutschland ist vor allem die gesetzliche Rentenversicherung, aber auch die Sozialhilfe diesem Basissystem zuzurechnen. Die zweite Säule dient einer weitergehenden Lebensstandardsicherung, ohne dass ihr zusätzliche Umverteilungsaufgaben zugewiesen wären. Es handelt sich hierbei im Regelfall um kollektive Sicherungssysteme, die auf der betrieblichen Ebene angesiedelt sind. Sie können sowohl auf einer obligatorischen als auch auf einer freiwilligen Basis beruhen.<sup>1)</sup> Als dritte Säule kommt die individuelle und freiwillige Altersvorsorge hinzu, die der Befriedigung spezieller Vorsorgepräferenzen dient. Finanziert werden die zweite und dritte Säule vorwiegend auf der Grundlage eines Kapitaldeckungsverfahrens.

*Künftig  
wachsendes  
Gewicht der  
zweiten und  
dritten Säule*

Mit der jüngsten Reform der gesetzlichen Rentenversicherung in Deutschland wird deren künftiges Leistungsniveau reduziert, so dass sie weniger als zuvor eine volle Lebensstandardsicherung bieten kann. Der Gesetzgeber hat hieraus einen Handlungsbedarf abgeleitet. Um die absehbaren „Versorgungs-

lücken“ zu schließen, sollen sowohl die betriebliche als auch die individuelle Zusatzvorsorge über steuerliche Anreize oder direkte Zulagen gefördert werden. Auf eine obligatorische Zusatzvorsorge wurde hingegen verzichtet.

## Ausgestaltung der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland

Zur Regulierung der betrieblichen Altersversorgung wurde 1974 das „Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung“ (Betriebsrentengesetz) beschlossen. Darin sind gemeinsame Vorschriften für die Durchführungswege zusammengefasst, die unternehmensintern (als Direktzusage oder Unterstützungskasse) oder -extern (als Direktversicherung, Pensionskasse oder künftig Pensionsfonds) organisiert werden können (vgl. im Einzelnen die Übersicht auf S. 47). Die Regelungen umfassen im Wesentlichen die Finanzierung, die Unverfallbarkeitsfristen, die Haftung, die Form der Zusage und die Anpassung der Leistungen.

*Formen der  
betrieblichen  
Alters-  
versorgung*

Die Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung oblag bis 1998 als freiwillige oder vertragliche Sozialleistung formal allein dem Arbeitgeber. Mit dem „Rentenreformgesetz 1999“ wurde auch die Möglichkeit einer Beteiligung der Arbeitnehmer in Form einer Entgeltumwandlung gesetzlich geregelt. Hierbei verzichtet der Arbeitnehmer auf aktuelle oder zukünftige Entgeltbestandteile zu Gunsten

*Finanzierung*

<sup>1</sup> In Deutschland nimmt hier die Beamtenversorgung, die als Kombination aus erster und zweiter Säule angesehen werden kann, eine Sonderstellung ein.

## Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland

### Direktzusage (Pensionsrückstellung)

Bei der Direktzusage wird dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber vertraglich die Zahlung einer Versorgungsleistung zugesagt. Die Finanzierung obliegt entweder dem Arbeitgeber oder erfolgt per Entgeltumwandlung durch den Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber hat für die Versorgungszusage nach versicherungsmathematischen Grundsätzen Pensionsrückstellungen zu bilden, die steuerlich anerkannt werden. Ein Liquiditätsabfluss erfolgt erst in der Leistungsphase. Anlagevorschriften oder eine gesetzliche Aufsicht existieren nicht. Da die Anlageentscheidung frei ist, besteht auch die Möglichkeit, die Mittel in einem unternehmensexternen Investmentfonds anzulegen. Im Insolvenzfall sind die Direktzusagen durch den Pensionssicherungsverein auf Gegenseitigkeit (PSV) gesichert. In der Erwartungsphase fällt keine Lohnsteuer an, die Betriebsrente ist steuerpflichtig.

### Unterstützungskasse

Unterstützungskassen sind rechtlich selbständige Versorgungseinrichtungen. Träger können ein oder mehrere Unternehmen sein, die durch Dotierungen die Leistungsfähigkeit der Kasse sicherstellen müssen. Über die Höhe und zeitliche Gestaltung der Einzahlungen kann das Unternehmen selbst entscheiden. Ein Rechtsanspruch auf Leistungen der Unterstützungskasse besteht ihr gegenüber nicht, in der Regel aber gegenüber dem Unternehmen. Im Insolvenzfall des Unternehmens sind die in Aussicht gestellten Leistungen durch den PSV abgesichert. Unterstützungskassen unterliegen keiner Aufsicht und müssen keine Anlagebestimmungen erfüllen.

Unterstützungskassen sind als soziale Einrichtungen von der Körperschaftsteuer und der Gewerbesteuer befreit. Zuwendungen des Unternehmens unterliegen nicht der Lohnsteuer, wohl aber die spätere Rente. Zuwendungen des Trägerunternehmens vor Eintritt des Versorgungsfalles werden nur so lange steuerlich anerkannt, bis ein Kassenvermögen erreicht ist, das neben dem Deckungskapital für die laufenden Leistungen einen Betrag in Höhe von zwei durchschnittlichen Jahresrenten pro Leistungsanwärter umfasst (Abzugsbeschränkung nach § 4d EStG). Eine volle Kapitaldeckung der späteren Leistungsausgaben ist damit in der Regel nicht zu erreichen. „Rückgedeckte“ Unterstützungskassen schließen hingegen Lebensversicherungsverträge für die Versorgungsberechtigten ab. Die Prämien können dann von dem Trägerunternehmen übernommen werden, womit die Abzugsbeschränkung praktisch aufgehoben wird.

### Direktversicherung

Bei dieser Durchführungsform schließt das Unternehmen als Versicherungsnehmer zu Gunsten des Arbeitnehmers bei einer Lebensversicherung einen Einzel- oder Gruppenvertrag ab. Lebensversicherungsunternehmen unterliegen der staatlichen Versicherungsaufsicht. Das Leistungsrisiko liegt bei der Versicherung.

Die Beiträge sind grundsätzlich lohnsteuerpflichtig. Bis zu einer Höchstgrenze von 3 408 DM pro Jahr kann gemäß § 40b EStG ein pauschaler Steuersatz von 20 % (zzgl. Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer) angewendet werden. In diesem Rahmen sind die Beiträge dann auch sozialabgabenfrei. Im Fall der Entgeltumwandlung besteht die Sozialabgabenfreiheit nur noch bis zum Ende des Jahres 2008. Die Auszahlung ist steuerfrei; sofern sie als Leibrente erfolgt, unterliegt sie der Ertragsanteilsbesteuerung.

### Pensionskasse

Pensionskassen sind rechtlich selbständige Altersversorgungseinrichtungen, deren Träger ein oder mehrere Unternehmen sein können. Diese zahlen Beiträge an die Pensionskassen, aus denen die Leistungen für die Arbeitnehmer finanziert werden. Pensionskassen gewähren auf ihre Leistungen einen Rechtsanspruch und unterliegen der Versicherungsaufsicht; für die Kapitalausstattung und Vermögensanlage unterliegen sie den Bestimmungen des Versicherungsaufsichtsgesetzes (VAG).

Pensionskassen sind als soziale Einrichtungen grundsätzlich von der Körperschaftsteuer und der Gewerbesteuer befreit. Beiträge des Arbeitgebers an die Pensionskasse gelten grundsätzlich als lohnsteuerpflichtiger Entgeltbestandteil. Ebenso wie bei der Direktversicherung besteht die Möglichkeit zur pauschalierten Besteuerung nach § 40b EStG mit – im Fall der Entgeltumwandlung bis Ende 2008 befristeter – Sozialabgabenfreiheit. Die Rückzahlung ist auch hier steuerfrei beziehungsweise als Leibrente mit dem Ertragsanteil zu versteuern.

Außerdem kann die Steuerfreiheit der Beiträge bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung nach § 3 Nr. 63 EStG in Anspruch genommen werden. Auch in diesem Fall sind die Aufwendungen sozialabgabenfrei, bei Entgeltumwandlung wiederum befristet bis 2008. Die Rentenzahlungen im Alter sind als sonstige Einkünfte im Sinne von § 22 Nr. 5 EStG voll der Einkommensteuer zu unterwerfen.

### Pensionsfonds

Mit dem „Altersvermögensgesetz“ wurde der Pensionsfonds als zusätzlicher Durchführungsweg in § 112 VAG vorgesehen. Danach ist der Pensionsfonds eine rechtlich selbständige Einrichtung, die gegen Zahlung von Beiträgen eine kapitalgedeckte betriebliche Altersversorgung für den Arbeitgeber durchführt.

Ebenso wie Pensionskassen und Direktversicherungen gewährt der Pensionsfonds einen eigenen Anspruch und unterliegt der Versicherungsaufsicht. Der Unterschied soll in einer größeren Flexibilität hinsichtlich der Kapitalanlage bestehen. Genauer unterliegt aber noch einem Ermächtigungsvorbehalt der Bundesregierung beziehungsweise des Bundesfinanzministeriums. Mit dem Pensionsfonds soll auch ein Instrument geschaffen werden, das dem Vorschlag der Europäischen Kommission für eine Pensionsfondsrichtlinie [KOM (2000) 507 endgültig, 2000/0260 (COD)] entspricht.

Die steuerliche Förderung besteht in der Möglichkeit, bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze nach § 3 Nr. 63 EStG steuer- und sozialabgabenfrei aufzuwenden (Letzteres bei Entgeltumwandlung wiederum befristet bis 2008). Die späteren Rentenzahlungen sind dann voll zu versteuern.

### Förderung der Zusatzvorsorge nach § 10a EStG

Wenn Beiträge zu einer Direktversicherung, einer Pensionskasse oder einem Pensionsfonds aus individuell versteuertem und „verbeitragtem“ Entgelt des Arbeitnehmers geleistet werden, kann dieser auch den Sonderausgabenabzug beziehungsweise die Zulagenförderung nach § 10a EStG in Anspruch nehmen. Die Förderhöchstbeträge sind hier gestaffelt. So beginnt der Sonderausgabenabzug im Jahr 2002 mit 1 % der Beitragsbemessungsgrenze zur gesetzlichen Rentenversicherung und erreicht erst 2008 den Höchstwert von 4 %. Die späteren Rentenzahlungen sind dann voll zu versteuern.

des Aufbaus einer betrieblichen Rentenanwartschaft. Das derzeit noch im Vermittlungsausschuss zwischen Bundestag und Bundesrat beratene „Altersvermögensgesetz“ sieht hier in einem weiteren Schritt einen Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung vor. Im wirtschaftlichen Sinne sind freilich betriebliche Ruhegehaltszusagen unabhängig von der Zahllast sowohl aus Sicht des Arbeitgebers als auch des Arbeitnehmers letztlich Entgeltbestandteile.

*Unverfallbarkeit*

Bislang ging die Rentenanwartschaft im Fall eines Arbeitgeberwechsels dann nicht verloren und wurde somit „unverfallbar“, wenn der Arbeitnehmer mindestens das 35. Lebensjahr vollendet hatte und die Versorgungszusage mindestens seit zehn Jahren bestand. Falls der Betroffene schon zwölf Jahre dem Betrieb angehörte, reichte es aus, wenn die Zusage mindestens drei Jahre bestand. Mit der Rentenreform sollen diese Fristen verkürzt werden. Eine Anwartschaft soll schon ab dem Alter von 30 Jahren unverfallbar werden, wenn die Zusage seit mindestens fünf Jahren besteht.

*Insolvenz-  
sicherung*

Während die Direktversicherung, die Pensionskassen und künftig auch die Pensionsfonds der Versicherungsaufsicht unterliegen und insbesondere die besonderen Anlagevorschriften beachten müssen, fehlt diese Regulierung zum Schutz der Betriebsrentenansprüche im Fall der Direktzusage und der Unterstützungskasse. Daher wurde 1975 der Pensionsversicherungsverein als obligatorische Rückversicherung für die Unternehmen gegründet, die sich für diese Durchführungswege entscheiden. Der Pensionsversicherungsverein

garantiert die betrieblichen Rentenanwartschaften, falls das Trägerunternehmen zahlungsunfähig werden sollte. Die Finanzierung erfolgt durch einen Umlagebeitrag der angeschlossenen Unternehmen (vgl. im Einzelnen die Tabelle auf S. 49).

Betriebliche Ruhegehaltsansprüche können grundsätzlich als Zusage einer bestimmten Leistung oder lediglich als Verpflichtung zur regelmäßigen Zahlung von Beiträgen ausgestaltet werden. Die bisher in Deutschland vorherrschenden Leistungszusagen beziehen sich entweder auf einen festen beziehungsweise nach der Betriebszugehörigkeit gestaffelten Zahlbetrag oder einen Anteil am Entgelt des begünstigten Arbeitnehmers. Die beiden Formen variieren hinsichtlich der Kalkulationssicherheit für den Arbeitgeber, die bei der Festzusage am größten ist. Dem steht gegenüber, dass die Anreizwirkungen für den Arbeitnehmer im Fall der gehaltsabhängigen Zusage stärker sein dürften. Als weitere Form der Leistungszusage kommt eine Gesamtversorgungszusage in Betracht, mit der ein Leistungsniveau unter Einschluss der gesetzlichen Rente festgesetzt wird. Der Arbeitgeber lässt sich hier allerdings auf ein erhebliches Risiko ein, weil jede Leistungskürzung in der gesetzlichen Rentenversicherung durch eine höhere Betriebsrente zu kompensieren ist. Wichtigstes Beispiel für diese Art der Zusage ist die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst.

*Formen der  
Leistungszusage*

Darüber hinaus enthält das Betriebsrentengesetz Mindestvorschriften zur Anpassung der laufenden Rentenleistungen. Mit dem „Rentenreformgesetz 1999“ wurden die zuvor nur vage formulierten und durch die Rechtspre-

*Anpassungs-  
vorschriften*

## Grunddaten zum Pensionssicherungsverein

Jahr	Mitgliedsfirmen	Beitragsatz 1)	Sicherungsfälle	Schaden- volumen	Neu gemeldete Arbeit- nehmer 2)
	Anzahl am Jahresende	in ‰	Anzahl	in Mio DM	Anzahl
1975	31 045	1,5	249	75	12 350
1980	32 547	1,4	161	171	13 864
1985	34 662	1,4	366	380	17 207
1990	36 712	0,3	158	333	13 564
1991	37 282	0,9	162	394	12 520
1992	37 758	0,8	207	424	21 679
1993	38 115	3,1	328	1 377	62 179
1994	38 179	2,3	348	832	39 920
1995	38 573	2,6	386	957	34 867
1996	39 045	2,8	404	1 417	71 622
1997	39 233	2,7	406	827	27 825
1998	39 737	1,2	379	758	27 152
1999	39 774	2,8	347	1 194	45 575

Quelle: Pensionssicherungsverein, Bericht über das Geschäftsjahr 1999. — 1 Beitragsbemessungsgrundlage ist die Höhe der Rückstellungen bzw. das Deckungskapital der Unterstützungskasse zuzüglich einer pauschalierten Schätzung der Anwartschaften in Höhe des 20-fachen der einkommensteuerlich zulässigen jährlichen Zuwendun-

gen des Arbeitgebers (§ 10 Abs. 3 Nr. 3 Betriebsrentengesetz). — 2 Im jeweiligen Jahr neu gemeldete Versorgungsempfänger und Anwärter mit unverfallbaren Anwartschaften, für deren Betriebsrenten der Pensionsversicherungsverein ganz oder zum Teil aufkommen muss.

Deutsche Bundesbank

chung zu Gunsten der Leistungsberechtigten weit ausgelegten Anpassungsregeln konkretisiert. Danach müssen die Betriebsrenten alle drei Jahre mindestens entsprechend der Inflationsrate<sup>2)</sup> oder der Entwicklung der Nettolöhne vergleichbarer Arbeitnehmergruppen in dem betreffenden Unternehmen erhöht werden. Generell kann eine Anpassung dann aufgeschoben werden, wenn die wirtschaftliche Lage des Unternehmens dies erforderlich macht. Die von der Rechtsprechung entwickelte Verpflichtung zu einer nachholenden Anpassung wurde aufgehoben. An Stelle dieser Regelungen kann sich der Arbeitgeber seit 1999 von vornherein dazu verpflichten, die späteren Renten jährlich um 1 % anzuheben.<sup>3)</sup>

## Wirtschaftliche Motive für die betriebliche Altersversorgung

Da die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung nach wie vor eine freiwillige oder vertragliche Leistung ist, stellt sich die Frage nach dem zu Grunde liegenden wirtschaftlichen Entscheidungskalkül. Für den Arbeitgeber ist hier von besonderer Bedeutung, dass die unternehmensinterne Betriebsrentenzusage zwar Aufwand im betriebswirtschaftlichen Sinne darstellt und damit steuermindernd wirkt, jedoch erst später zu Auszahlungen führt. Im Fall der Direktzusage

*Bedeutung  
für die  
Unternehmens-  
finanzierung*

2 In § 16 Abs. 2 Nr. 1 Betriebsrentengesetz wird auf den Preisindex für die Lebenshaltung von 4-Personen-Haushalten von Arbeitern und Angestellten mit mittlerem Einkommen verwiesen.

3 Im Fall der Pensionskasse bzw. der Direktversicherung reicht die Verpflichtung aus, sämtliche Überschussanteile zur Rentenerhöhung zu verwenden.

### Vorgelagerte versus nachgelagerte Besteuerung

Die Vorteilhaftigkeit der nachgelagerten Besteuerung aus Sicht des Steuerzahlers lässt sich wie folgt nachweisen: Eine Kapitaleinlage  $K$  erzielt eine Rendite zum Zinssatz  $r$ , der Steuersatz sei  $t_e$  während der Erwerbsphase und  $t_a$  im Alter. Bei nachgelagerter Besteuerung wird der Kapitalstock inklusive der akkumulierten Zinserträge in der Auszahlungsphase versteuert. Die Netto-Auszahlung  $Z_n$  ist dann:

$$Z_n = K(1+r)(1-t_a).$$

Bei vorgelagerter Besteuerung fällt die Kapitaleinlage geringer aus, da sie nun aus versteuertem Einkommen aufgebracht werden muss. Die Zinserträge unterliegen in der Auszahlungsphase ebenfalls der Einkommensteuer. Die Rückzahlung des aus versteuertem Einkommen gebildeten Kapitalstocks bleibt hingegen steuerfrei, so dass sich folgende insgesamt niedrigere Netto-Auszahlung  $Z_v$  ergibt:

$$Z_v = K(1-t_e)[1+r(1-t_a)] = K[1+r(1-t_a)](1-t_e).$$

Ein zusätzlicher Vorteil der nachgelagerten Besteuerung ergibt sich dann, wenn der Steuertarif progressiv ausgestaltet ist und der Steuersatz  $t_a$  im Alter niedriger ist als  $t_e$  während der Erwerbsphase.

Deutsche Bundesbank

über Pensionsrückstellungen können diese Mittel in der Zwischenzeit für Finanzierungszwecke des Unternehmens genutzt werden. Sie stellen wirtschaftlich einen durch Lohnumwandlung entstandenen langfristigen Kredit dar, wobei aus steuerlicher Sicht auf Grund des geltenden Rechnungszinsfußes für die Bildung von Pensionsrückstellungen ein Zinssatz von 6 % unterstellt wird.<sup>4)</sup> Auch Zuführungen an unternehmenseigene Unterstützungskassen stehen als sichere Quelle der Innenfinanzierung zur Verfügung.

Betriebsrentenzusagen dürften die Personalwechselkosten verringern und die Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen stärken, was insbesondere bei höher qualifizierten Arbeitnehmern von Interesse ist. Wenn die Unverfallbarkeitsfristen lang sind und die Ent-

wicklung der Anwartschaften mit zunehmender Dauer der Betriebszugehörigkeit progressiv ausgestaltet wird, kann die betriebliche Altersversorgung wie ein „goldener Käfig“ wirken.<sup>5)</sup> Hier zeigt sich ein möglicher Zielkonflikt zu gesamtwirtschaftlichen Mobilitätsanfordernissen.

Steuer- und abgabenrechtliche Vorteile, die je nach Durchführungsweg unterschiedlich ausgestaltet sind und mit dem „Altersvermögensgesetz“ zusätzliche Varianten erhalten sollen, machen die betriebliche Altersversorgung ebenfalls attraktiv. Im Vordergrund steht hier die Steuerfreiheit der Beiträge, der allerdings die Besteuerung der Betriebsrenten folgt. Insgesamt ist dieses Prinzip der nachgelagerten Besteuerung für den Steuerzahler vorteilhaft (vgl. hierzu die nebenstehende Übersicht). Ebenso ins Gewicht fällt eine Freistellung von Sozialabgaben, vor allem wenn die damit erworbenen Leistungsansprüche nicht von der Höhe der gezahlten Beiträge abhängen, wie dies für die Pflegeversicherung und zum größten Teil auch für die Krankenversicherung der Fall ist. Auch in der Arbeitslosenversicherung und in der Rentenversicherung ist die Beitragsäquivalenz nicht vollständig gewährleistet. Immer dann, wenn und insoweit Sozialabgaben als Steuern empfunden werden, weil sie keine adäquate Gegenleistung in Aussicht stellen, ist die Ein-

*Staatliche  
Förderung der  
Beitrags-  
zahlungen*

*Bindung an das  
Unternehmen*

<sup>4</sup> Die finanzwirtschaftliche Vorteilhaftigkeit ergibt sich freilich durch Vergleich mit dem relevanten Alternativzins, der im Zeitablauf erheblichen Schwankungen unterliegt und seit 1982, als der Rechnungszins auf den jetzigen Wert angehoben wurde, deutlich zurückgegangen ist.

<sup>5</sup> Vgl. hierzu: Schnabel, Claus / Joachim Wagner: Betriebliche Altersversorgung: Verbreitung, Bestimmungsgründe und Auswirkungen auf die Personalfluktuations-, Arbeitslosen- und Sozialwissenschaften, Februar 1999.

kommensfreistellung von der Sozialversicherungspflicht also als wirtschaftlicher Vorteil anzusehen.

*Kostenvorteile gegenüber der Individualvorsorge*

Daneben wird auf die Kostenvorteile im Vergleich zur individuellen Altersvorsorge verwiesen. Kollektive Verträge lassen durch einen geringeren Provisions- und Verwaltungsaufwand Kostendegressionseffekte erwarten, doch schränken sie auch die Freiheit des Einzelnen ein, Anlagemöglichkeiten nach seinen Präferenzen auszuwählen. Entscheidend sind zudem nicht die Kosten, sondern letztlich die erwartete Gesamtrendite eines Vorsorgeprodukts.

### Entwicklung und Verbreitung

*Lückenhafte Datenbasis ...*

Die Datenlage zur betrieblichen Altersversorgung in Deutschland ist lückenhaft. Regelmäßige und umfassende Erhebungen finden nicht statt.<sup>6)</sup> Lediglich Stichprobenerhebungen, Befragungen und letztlich Schätzungen zu Teilaspekten sind verfügbar, um näherungsweise die Verbreitung und Bedeutung zu beleuchten. Dies ist umso bedauerlicher, als die betriebliche Altersversorgung für wichtige wirtschafts- und sozialpolitische Fragen von großer Bedeutung ist. Dazu zählen das Gewicht der Betriebsrente für das Einkommen im Alter, der Aufwand im Hinblick auf die Arbeitskosten sowie die Rolle der betrieblichen Altersversorgung für die Unternehmensfinanzierung und für die gesamtwirtschaftliche Kapitalbildung. Darüber hinaus ist zu beachten, dass die öffentlichen Haushalte durch die abgabenrechtliche Bevorzugung

*... erschwert Beantwortung wichtiger Fragen*

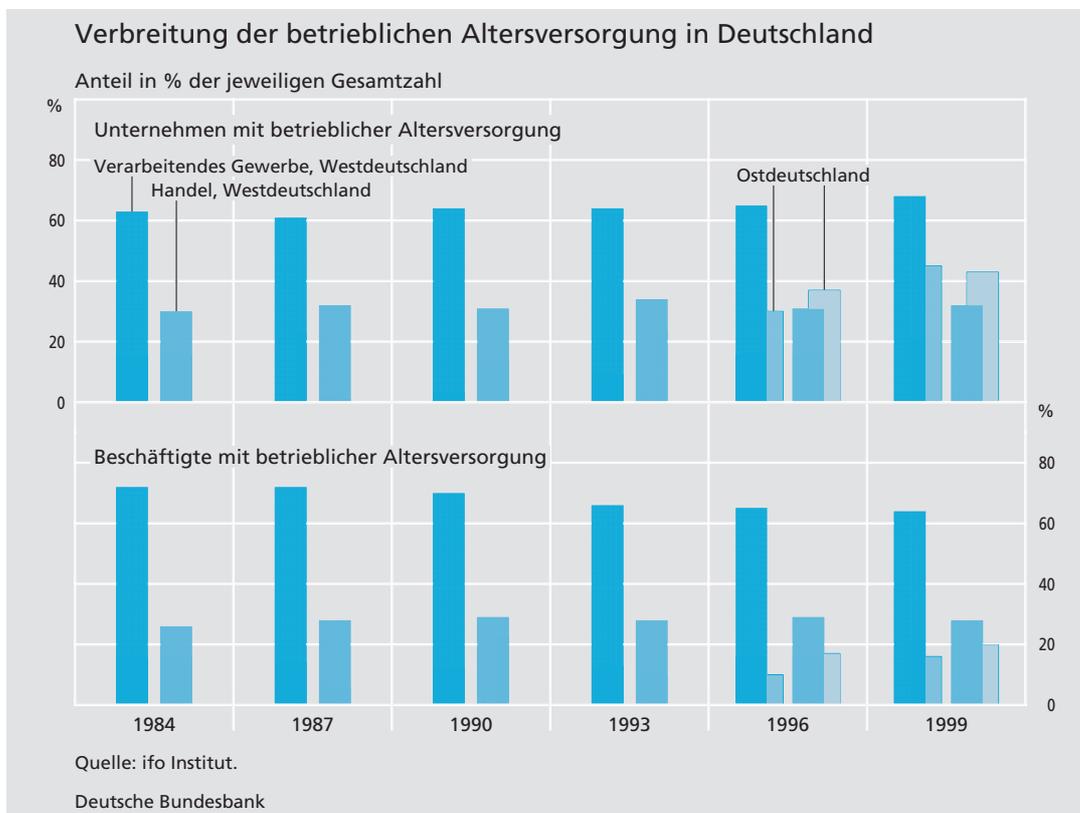
der betrieblichen Altersversorgung belastet werden.

Einen Eindruck von der Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung liefern die im Abstand von drei Jahren durchgeführten Umfragen des ifo Instituts, die sich allerdings auf das Verarbeitende Gewerbe und den Handel beschränken und somit den immer bedeutender werdenden Dienstleistungssektor nicht berücksichtigen.<sup>7)</sup> Im letzten Umfragejahr 1999 verfügten danach 68 % aller Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes in Westdeutschland über eine betriebliche Altersversorgung. Von den Beschäftigten in diesem Wirtschaftsbereich hatten 64 % einen Anspruch auf Betriebsrente. In Ostdeutschland war der Verbreitungsgrad im Verarbeitenden Gewerbe (mit 45 % der Unternehmen und 16 % der Beschäftigten) deutlich geringer. Im Gegensatz zur Industrie ist die betriebliche Altersversorgung im Handel wesentlich weniger ausgebaut. In den alten Bundesländern betrug der Anteil der beteiligten Unternehmen nur 32 %, wobei sich seit 1984 keine wesentlichen Veränderungen ergeben haben. In Ostdeutschland bieten jedoch mit 43 % der Handelsunternehmen relativ mehr Betriebe eine Rentenzusage an. Hierzu könnte beitragen, dass die Handelsbetriebe in den neuen Bundesländern relativ häufig in der Rechtsform einer GmbH geführt werden und hier eine Betriebsrente für die Mitglieder der

*Verbreitung*

<sup>6</sup> So bezieht sich die letzte umfassende und detaillierte Stichprobenerhebung des Statistischen Bundesamtes auf Westdeutschland im Jahr 1990.

<sup>7</sup> Vgl.: Ruppert, Wolfgang: Betriebliche Altersversorgung – Achstes Forschungsvorhaben zur Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung, ifo Institut, Februar 2000.



Geschäftsführung weit verbreitet ist. Hierfür spricht auch, dass der Anteil der Beschäftigten mit einer betrieblichen Ruhegehaltszusage im ostdeutschen Handel mit 20 % noch niedriger ist als im Westen (28 %).

Durchführungs-  
wege

Die gewichtigste Durchführungsform der betrieblichen Altersversorgung dürfte nach wie vor die Direktzusage sein. Die letzte umfassende Stichprobenerhebung des Statistischen Bundesamtes liegt allerdings weit zurück. Sie bezieht sich auf Westdeutschland im Jahr 1990.<sup>8)</sup> Danach war über alle Zweige der Privatwirtschaft hinweg für 46 % aller Arbeitnehmer eine Versorgung zugesagt. Von der Gesamtzahl der begünstigten Arbeitnehmer verfügten 54 % über eine Direktzusage. Es folgten mit weitem Abstand die Pensionskassen (19 %), die Direktversicherungen (14 %)

und die Unterstützungskassen (13 %). Nach der an der Beschäftigtenzahl gemessenen Größe der Unternehmen zeigte sich, dass die Direktzusage und die Unterstützungskasse als unternehmensinterne Durchführungswege in größeren Betrieben vorherrschten, während Pensionskassen und Direktversicherungen in kleineren Unternehmen dominierten.

In ihrer Funktion als eine ergänzende Einkommensquelle zur gesetzlichen Rentenversicherung sind die Betriebsrenten in der Privatwirtschaft sehr ungleich verteilt (vgl. im Einzelnen die Tabelle auf S. 53). Nach einer Umfrage zur

Höhe der  
Betriebsrenten

<sup>8</sup> Vgl.: Statistisches Bundesamt: Fachserie 16, Reihe 6.2, Erhebungen über Art und Umfang der betrieblichen Altersversorgung, 2. Erhebung zum Stichtag 31.12.1990, 1995.

Alterssicherung in Deutschland<sup>9)</sup> bezogen 1995 in Westdeutschland 1,4 Millionen Männer und 0,5 Millionen Frauen im Alter von über 55 Jahren eine eigene Betriebsrente. Die durchschnittliche Höhe war bei Männern mit 663 DM pro Monat – gemessen an der „Nettoeckrente“<sup>10)</sup> im Betrag von 1 933 DM pro Monat – beträchtlich. Bei Frauen betrug die Betriebsrente im Durchschnitt jedoch nur 318 DM. Außerdem sind die Durchschnittswerte wenig aussagekräftig, weil die große Mehrheit erheblich niedrigere Betriebsrenten bezog. Diese lagen bei 68 % der Männer unter 500 DM. Bei den Frauen bezogen sogar 57 % lediglich eine Rente unter 200 DM. Deutliche Unterschiede lassen sich auch nach der letzten beruflichen Stellung feststellen. Die durchschnittliche monatliche Betriebsrente lag bei männlichen (weiblichen) Angestellten 1995 bei 1 160 DM (407 DM), bei Arbeitern (Arbeiterinnen) hingegen nur bei 240 DM (171 DM).

Anwartschaften  
auf betriebliche  
Altersrente

Aus einer weiteren Befragung von Männern und Frauen der Geburtsjahrgänge 1936 bis 1955 sind Daten über die künftige Versorgung mit Betriebsrenten verfügbar (vgl. im Einzelnen die Tabelle auf S. 54).<sup>11)</sup> Daraus wird deutlich, dass sich in absehbarer Zeit an

9 Vgl.: Infratest Burke Sozialforschung: Alterssicherung in Deutschland 1995 (ASID '95) – Die Einkommen von Personen und Ehepaaren ab 55 Jahren, Forschungsprojekt im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung, 1998.

10 Rente eines Durchschnittsverdieners mit 45 anrechnungsfähigen Versicherungsjahren in der gesetzlichen Rentenversicherung.

11 Vgl.: Infratest Burke Sozialforschung: Altersvorsorge in Deutschland 1996 (AVID '96) – Lebensverläufe und künftige Einkommen im Alter, Forschungsprojekt im Auftrag des Verbandes Deutscher Rentenversicherungsträger und des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung, 1999.

### Verbreitung und Höhe der betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft im Jahr 1995

Personen ab 55/65 Jahren, alte Bundesländer

Position	Eigene Renten		abgeleitete Renten
	Männer	Frauen	
<b>Personen ab 55 Jahren</b>			
Zahl der Empfänger (Tsd.)	1 424	509	490
Zahlbeträge (in DM pro Monat) nach Größenklassen in %			
bis unter 50	3	8	10
50 bis unter 100	11	18	23
100 bis unter 200	28	31	27
200 bis unter 400	20	18	20
400 bis unter 600	12	12	8
600 bis unter 1 000	10	8	5
1 000 bis unter 1 400	5	4	4
1 400 bis unter 2 000	4	1	2
2 000 und mehr	7	1	1
Betrag je Bezieher (in DM pro Monat) <sup>1)</sup>			
1995	663	318	310
1992	652	316	306
1986	527	219	250
<b>Personen ab 65 Jahren</b>			
Betrag je Bezieher (in DM pro Monat) <sup>1)</sup>			
1995	605	316	316
Anteil der Empfänger an allen potenziellen Empfängern in % <sup>2)</sup>			
1995	50	10	.
1992	50	10	.
1986	40	7	.

Quelle: Infratest Burke Sozialforschung: Alterssicherung in Deutschland 1995 (ASID '95). — 1 Betrag vor einer evtl. Veranlagung zur Einkommensteuer. — 2 Potenzielle Empfänger: nicht mehr erwerbstätige Arbeiter/Angestellte in der Privatwirtschaft (ohne Bergbau) ab 65 Jahren. Für Personen ab 55 Jahren sind diese Anteilzahlen nicht verfügbar.

Deutsche Bundesbank

## Anwartschaften auf eigene Leistungen der betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft im Jahr 1996

Männer und Frauen der Geburtsjahrgänge 1936 bis 1955

Position	Alte Bundesländer		Neue Bundesländer	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Personen mit Anwartschaft in der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) (in Tsd.)	7 312	7 054	2 072	2 080
Personen mit Anwartschaft in der betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft (BAV) (in Tsd.)	2 643	863	80	40
Anteil mit BAV-Anwartschaft (in %) <sup>1)</sup>	36	12	4	2
Verteilung der BAV-Anwartschaften nach Größenklassen <sup>2)</sup> (in DM pro Monat) <sup>3)</sup>				
bis unter 50	2	6	3	4
50 bis unter 100	4	10	12	12
100 bis unter 200	21	29	21	24
200 bis unter 400	33	26	33	27
400 bis unter 600	16	16	5	22
600 bis unter 1 000	10	6	7	3
1 000 bis unter 1 400	5	4	8	8
1 400 bis unter 2 000	4	1	11	0
2 000 und mehr	5	2	1	0
Betrag je Bezieher (in DM pro Monat)	588	369	506	347

Quelle: Infratest Burke Sozialforschung: Altersvorsorge in Deutschland 1996 (AVID '96). — 1 In Prozent der Personen mit projizierter GRV-Anwartschaft. — 2 In Prozent der Personen mit projizierter BAV-Anwartschaft. — 3 Zahlbe-

trag nach Abzug des Eigenanteils zur Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner und vor einer eventuellen Einkommensteuerveranlagung.

Deutsche Bundesbank

dem gegenwärtigen Verteilungsmuster der Betriebsrenten nichts Wesentliches ändern wird. In den alten Bundesländern rechneten 36 % der in der Privatwirtschaft beschäftigten Männer beziehungsweise 12 % der Frauen, die einen eigenen Anspruch gegenüber der gesetzlichen Rentenversicherung haben, auch mit einer Betriebsrente. In den neuen Bundesländern lagen diese Anteile bei lediglich 4 % (Männer) und 2 % (Frauen). Für die genannten Geburtsjahrgänge betragen die geschätzten monatlichen Betriebsrentenansprüche in Westdeutschland durchschnittlich 588 DM für Männer und 369 DM für Frauen. In Ostdeutschland lagen die Durchschnittswerte mit 506 DM beziehungsweise 347 DM nur wenig unter den Werten in Westdeutschland.

Ebenso dürfte sich an der ungleichen Verteilung zunächst nichts ändern. Betriebsrenten werden auch künftig weniger dazu dienen, unterdurchschnittliche Ansprüche aus der gesetzlichen Rentenversicherung aufzufüllen, als vielmehr höhere Sozialrenten weiter aufzustocken, wobei die steuerlichen Gestaltungsmöglichkeiten hier besonders ins Gewicht fallen. So zeigte sich für Männer und Frauen der Geburtsjahrgänge 1936 bis 1955, dass sowohl der Anteil der Personen mit einer in Aussicht gestellten Betriebsrente als auch deren erwartete Höhe umso größer war, je höher die vorausberechnete gesetzliche Rente ausfiel. Dieser Befund stimmt mit dem Bestreben der Arbeitgeber überein, vor allem höher qualifizierten Arbeitnehmern eine betriebliche Anwartschaft zuzusagen, um sie an das Unternehmen zu binden.

**Aufwendungen der Unternehmen für die betriebliche Altersversorgung  
in ausgewählten Wirtschaftszweigen \*)**

Position	1992			1996		
	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer	Deutschland	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer	Deutschland
<b>Aufwendungen je vollbeschäftigtem Arbeitnehmer in DM</b>						
Produzierendes Gewerbe	3 102	187	2 753	3 656	415	3 179
Handel 1)	996	100	931	1 195	326	1 102
Kredit- und Versicherungsgewerbe	6 873	853	6 365	8 548	3 386	8 022
<b>Betrachtete Wirtschaftszweige zusammen</b>	<b>2 580</b>	<b>191</b>	<b>2 330</b>	<b>3 014</b>	<b>493</b>	<b>2 680</b>
davon:						
Unternehmen mit						
10 bis unter 100 Beschäftigten	597	146	549	706	266	620
100 bis unter 1000 Beschäftigten	1 613	85	1 416	1 907	278	1 697
1000 und mehr Beschäftigten	4 696	372	4 336	5 906	1 376	5 556
<b>Aufwendungen in % der gesamten Arbeitskosten</b>						
Produzierendes Gewerbe	4,1	0,5	3,9	4,2	0,7	3,9
Handel 1)	1,7	0,3	1,6	1,7	0,6	1,6
Kredit- und Versicherungsgewerbe	7,5	1,6	7,2	8,1	4,3	7,8
<b>Betrachtete Wirtschaftszweige zusammen</b>	<b>4,1</b>	<b>0,5</b>	<b>3,8</b>	<b>4,2</b>	<b>1,0</b>	<b>3,9</b>

Quelle: Statistisches Bundesamt, Arbeitskostenerhebungen. — \* Erfasst wurden Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten. — 1 1992: Großhandel und Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen und Tankstellen).

1996: Großhandel (Neue Länder und Berlin-Ost inkl. Handelsvermittlung) sowie Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen und ohne Tankstellen) und Reparatur von Gebrauchsgütern.

Deutsche Bundesbank

*Betriebsrenten  
als Lohnkosten-  
bestandteil ...*

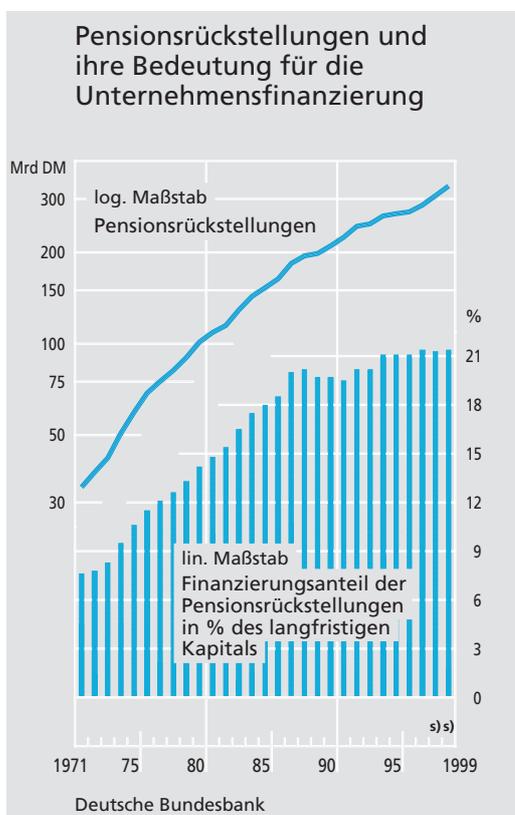
Arbeitgeberfinanzierte Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung sind aus Sicht des Unternehmens Bestandteil der Lohnkosten. Nach der Arbeitskostenerhebung des Statistischen Bundesamtes wurden hierfür im Jahr 1996 im Produzierenden Gewerbe 3,9% der gesamten Arbeitskosten aufgewendet. Im Handel lag der entsprechende Wert mit 1,6% deutlich niedriger, im Kredit- und Versicherungsgewerbe mit 7,8% dagegen wesentlich höher (vgl. im Einzelnen die obenstehende Tabelle). Weiterhin lagen die durchschnittlichen Aufwendungen in den alten Bundesländern über denen in den neuen Ländern. Sie nahmen außerdem mit der Unternehmensgröße zu. In allen betrachteten Wirtschaftsbereichen zusammen<sup>12)</sup> betrug der Anteil der betrieblichen Altersversorgung 3,9% der gesamten Arbeitskosten. Er

hat sich gegenüber 1992 (3,8%) kaum verändert. Auch im Hinblick auf die Arbeitskosten hat die Bedeutung der betrieblichen Altersversorgung also stagniert. Insbesondere mit der erweiterten Möglichkeit zur Gehaltsumwandlung und deren vorgesehener Einbindung in die Förderung der Zusatzvorsorge dürfte sich das Gewicht der betrieblichen Altersversorgung im Rahmen der gesamten Arbeitskosten aber recht kräftig erhöhen.

Die betriebliche Altersversorgung stellt zwar einerseits eine Belastung der laufenden Ertragsrechnung dar, bietet andererseits den Unternehmen aber auch günstige Finanzierungsmöglichkeiten, die in erheblichem Umfang genutzt werden. Nach der Unterneh-

*... und als  
Finanzierungs-  
instrument*

12 Produzierendes Gewerbe, Handel sowie Kredit- und Versicherungsgewerbe.



mensbilanzstatistik der Deutschen Bundesbank betragen die Pensionsrückstellungen aller erfassten Unternehmen im Jahr 1999 etwa 340 Mrd DM. Dies entsprach gut 21 % des den Unternehmen langfristig zur Verfügung stehenden Kapitals.<sup>13)</sup> Dieser Anteil hat sich seit Beginn der neunziger Jahre kaum noch erhöht. Hierzu dürfte beigetragen haben, dass infolge der erheblich gesunkenen Kapitalmarktzinsen diese Finanzierungsform für die Unternehmen weniger attraktiv geworden ist. Außerdem dürfte das Instrument von der Wachstums- in die Reifephase gewechselt sein. Dies ist in kapitalgedeckten Alterssicherungssystemen immer dann der Fall, wenn die angestrebte Abdeckung erreicht ist und die periodischen Auszahlungen ungefähr mit den Einzahlungen übereinstimmen. Danach wächst der Kapitalstock nur noch im

Gleichschritt mit der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung.

Auch aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive ist der Beitrag der betrieblichen Altersversorgung zur Geldvermögensbildung und damit mittelbar zur Finanzierung von gewerblichen Investitionen von Bedeutung. Über den Geldvermögensbestand, der über die betriebliche Altersversorgung akkumuliert wird, liegen genauere Angaben nur für die Pensionsrückstellungen und die Pensionskassen vor. Der Umfang der in Unterstützungskassen und Direktversicherungen gebundenen Vermögensbestände kann hingegen nur geschätzt werden.

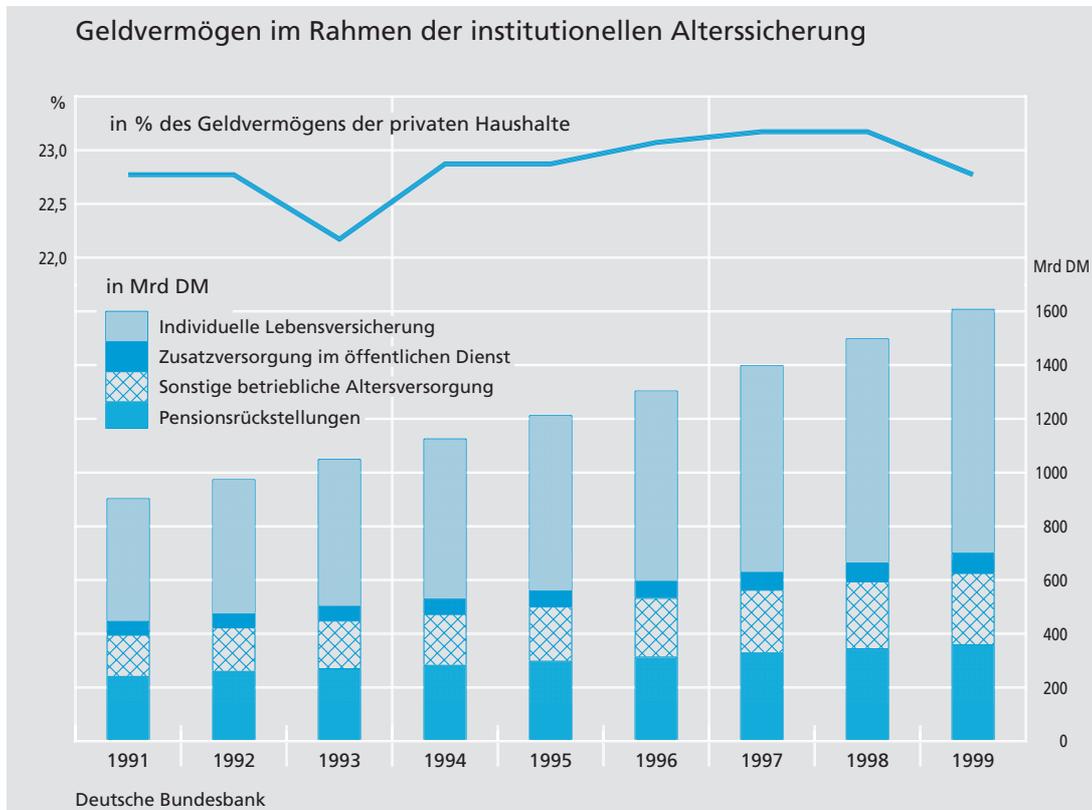
*Anteil am  
Geldvermögen*

Bis Ende 1999 dürfte im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung insgesamt ein Kapitalstock von gut 600 Mrd DM angesammelt worden sein. Dies entsprach rund 5 ½ % des Geldvermögens der inländischen nichtfinanziellen Sektoren<sup>14)</sup> oder 9 % des Geldvermögens der privaten Haushalte (einschl. der privaten Organisationen ohne Erwerbszweck). Zählt man die durch individuelle Lebensversicherungsverträge gebildeten Vermögenswerte und die nicht stark ins Gewicht fallenden Rücklagen der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst<sup>15)</sup> hinzu, so macht die so abgegrenzte institutionelle Alterssicherung in Deutschland etwa 14 % des Geldvermögens der nichtfinanziellen Sektoren beziehungs-

<sup>13</sup> Hierzu zählen Eigenmittel und langfristiges Fremdkapital.

<sup>14</sup> Private Haushalte zuzüglich private Organisationen ohne Erwerbszweck, öffentliche Haushalte sowie nichtfinanzielle Kapitalgesellschaften.

<sup>15</sup> Neben der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder, die nur über relativ geringe Rücklagen verfügt, fallen hierunter vor allem die Zusatzversorgungseinrichtungen der Gemeinden und der Kirchen.



weise 23 % bei den privaten Haushalten aus. Bereits Anfang der neunziger Jahre hatten diese Anteile 15 % beziehungsweise 23 % betragen. Inzwischen hat sich das Geldvermögen allerdings auch durch Kurssteigerungen stark erhöht. Im Zeitablauf ist die Bedeutung der betrieblichen Altersversorgung graduell zurückgegangen, während die der ebenfalls steuerlich stark geförderten individuellen Lebensversicherungen stetig gewachsen ist. Zu berücksichtigen ist im Übrigen, dass auch andere, hier nicht erfasste Sparformen der Alterssicherung dienen können.

### Auswirkungen der Rentenreform

Mit dem „Altersvermögensgesetz“, das im Rahmen der Rentenreform<sup>16)</sup> noch Gegen-

stand eines Vermittlungsverfahrens ist, wird vor allem die staatliche Förderung der privaten Zusatzvorsorge geregelt. In diese Fördermöglichkeiten wurde die betriebliche Altersversorgung einbezogen, der darüber hinaus noch spezielle Vergünstigungen zugestanden wurden.<sup>17)</sup> Außerdem wurden neue Spielräume für die konkrete Ausgestaltung einer Betriebsrente in Form von Beitragszusagen und Pensionsfonds vorgesehen. Schließlich soll ein Anspruch von Arbeitnehmern auf die

*Zusätzliche Förderung der betrieblichen Altersversorgung*

<sup>16</sup> Die Änderungen im Leistungsrecht der gesetzlichen Rentenversicherung sind im Wesentlichen im bereits verabschiedeten „Altersvermögensergänzungsgesetz“ geregelt, das nicht der Zustimmung des Bundesrates bedurfte.

<sup>17</sup> Während die Förderung der privaten Vorsorgebeiträge auf individueller Ebene in vier Schritten eingeführt wird und die Höchstgrenze im Jahr 2002 deshalb zunächst nur 1 % der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung beträgt, setzt sie im betrieblichen Bereich gem. § 3 Nr. 63 EStG schon im ersten Jahr mit 4 % ein.

*Förderung der  
Vorsorge-  
beiträge ...*

Umwandlung aktueller oder künftiger Entgeltbestandteile in eine Rentenanwartschaft eingeführt werden, der jedoch durch einen Tarifvorbehalt<sup>18)</sup> eingeschränkt wird.

Die nun im Einkommensteuergesetz vorgesehene Förderung der Vorsorgebeiträge über direkte Zulagen oder in Form des Sonderausgabenabzugs (§ 10a EStG) soll grundsätzlich auch für Beiträge an Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds gelten. Voraussetzung ist jedoch, dass die Beiträge aus einem individuell versteuerten und sozialversicherungspflichtigen Einkommen des Arbeitnehmers geleistet werden.<sup>19)</sup> Außerdem bleibt die bisherige Möglichkeit bestehen, im Fall der Direktversicherung und der Pensionskasse die Pauschalbesteuerung der Beiträge (bis zu 3 408 DM pro Jahr) beim Arbeitnehmer nach § 40b EStG zu einem Steuersatz von 20 % in Anspruch zu nehmen. Die hiermit verbundene Freistellung von Sozialabgaben soll im Fall der Entgeltumwandlung, nicht aber bei einer arbeitgeberfinanzierten Leistung Ende 2008 auslaufen. Als weitere nur für die betriebliche Altersversorgung geltende Förderoption ist nach § 3 Nr. 63 EStG für Pensionskassen und Pensionsfonds vorgesehen, dass Beiträge bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung von der Lohnsteuer befreit werden können. Damit verbunden ist wie bei der Pauschalbesteuerung eine Befreiung von Sozialabgaben, die im Fall der Entgeltumwandlung auch hier nur noch bis Ende 2008 bestehen bleiben soll (vgl. im Einzelnen die Übersicht auf S. 59).

Die einzelnen Förderoptionen sind mit unterschiedlichen Konsequenzen für die spätere Besteuerung der Betriebsrenten verbunden. Die durch Sonderausgabenabzug oder Zulage geförderten Beiträge führen im Alter zu einer Rente, die – dem Prinzip der nachgelagerten Besteuerung folgend – voll zu versteuern ist. Im Fall der Pauschalbesteuerung der Beiträge ist die spätere Auszahlung dagegen steuerfrei beziehungsweise bei einer Verrentung nach § 22 EStG lediglich mit dem Ertragsanteil zu versteuern.

Die im „Altersvermögensgesetz“ enthaltene Änderung des Betriebsrentengesetzes sieht erstmals ausdrücklich die Möglichkeit einer Beitragszusage („defined contribution“) vor. Dabei bemisst sich die Leistung ausschließlich nach dem Umfang der vom Arbeitgeber geleisteten Beiträge und dem Anlageerfolg am Kapitalmarkt. Der Arbeitgeber trägt in diesem Fall zwar kein Kalkulationsrisiko, hat aber auch keine Chance, eine höhere Rendite zu erwirtschaften, wie dies bei einer Leistungszusage möglich ist. Bei der nunmehr gesetzlich fixierten „Beitragszusage mit Mindestleistung“ gibt der Arbeitgeber eine zusätzliche Garantie dafür ab, dass zum Rentenbeginn zumindest die eingezahlten Beiträge zur Verrentung zur Verfügung stehen.

*... und  
Besteuerung  
der daraus  
fließenden  
Einkommen*

*Beitragszusage*

---

<sup>18</sup> Soweit Entgeltansprüche auf einem Tarifvertrag beruhen, kann eine Entgeltumwandlung nur vorgenommen werden, wenn dies durch den Tarifvertrag vorgesehen oder zugelassen ist.

<sup>19</sup> Bestehende Anwartschaften aus einer Direktzusage oder gegenüber einer Unterstützungskasse sollen steuer- und beitragsfrei in einen der drei förderungsfähigen Durchführungswege übertragen werden können (§ 3 Nr. 66 EStG).

## Abgabenrechtliche Behandlung der betrieblichen Altersversorgung

Neuregelungen hervorgehoben

Durchführungswege	Abgabenrechtliche Behandlung der Beiträge			Steuerliche Behandlung der Rückflüsse <sup>1)</sup> beim Arbeit- nehmer
	Einkommensteuer	Sozialabgaben		
		Arbeitgeber- finanziert	Entgelt- umwandlung	
Direktzusage	Unbegrenzt steuerfrei auf Unternehmensebene (Rückstellung) und beim Arbeitnehmer (kein Zufluss nach § 11 EStG)	Kein versicherungspflichtiges Entgelt beim Arbeitnehmer, da kein Zufluss nach § 11 EStG		Als Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit nach § 19 Abs. 1 Nr. 2 EStG steuerpflichtig <sup>2)</sup>
Unterstützungskasse	Steuerfreiheit auf Unternehmensebene begrenzt auf Kasernenvermögen (Betriebsausgabe), steuerfrei beim Arbeitnehmer (kein Zufluss nach § 11 EStG)			
Rückgedeckte Unterstützungskasse	Unbegrenzt steuerfrei auf Unternehmensebene (Betriebsausgabe) und beim Arbeitnehmer (kein Zufluss nach § 11 EStG)			
Direktversicherung	Steuerfreie Betriebsausgabe auf Unternehmensebene, Pauschalsteuer nach § 40b EStG: 20 % <sup>3)</sup> beim Arbeitnehmer	Abgabenfrei nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 ArEV <sup>4)</sup>	<b>Abgabenfrei bis Ende 2008 gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 3 ArEV <sup>4)</sup></b>	Ertragsanteilsbesteuerung nach § 22 Nr. 1 EStG
	<b>Sonderausgabenabzug oder Zulagenförderung nach § 10a EStG <sup>5)</sup></b>	<b>Aufwand aus „verbeiragtem“ Entgelt: keine Abgabenfreiheit</b>		als „sonstige Einkünfte“ nach § 22 Nr. 5 EStG voll nachgelagert zu versteuern
Pensionskasse	Steuerfreie Betriebsausgabe auf Unternehmensebene, Pauschalsteuer nach § 40b EStG: 20 % <sup>3)</sup> beim Arbeitnehmer	Abgabenfrei nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 ArEV <sup>4)</sup>	<b>Abgabenfrei bis Ende 2008 gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 3 ArEV <sup>4)</sup></b>	Ertragsanteilsbesteuerung nach § 22 Nr. 1 EStG
	Steuerfreie Betriebsausgabe auf Unternehmensebene, beim Arbeitnehmer bis zu 4 % der BBG <sup>6)</sup> nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei	Abgabenfrei nach § 2 Abs. 1 Nr. 5 ArEV <sup>4)</sup>	Abgabenfrei bis Ende 2008 gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 5 ArEV <sup>4)</sup>	Als „sonstige Einkünfte“ nach § 22 Nr. 5 EStG voll nachgelagert zu versteuern
	<b>Sonderausgabenabzug oder Zulagenförderung nach § 10a EStG <sup>5)</sup></b>	<b>Aufwand aus „verbeiragtem“ Entgelt: keine Abgabenfreiheit</b>		
Pensionsfonds	Steuerfreie Betriebsausgabe auf Unternehmensebene, beim Arbeitnehmer bis zu 4 % der BBG <sup>6)</sup> nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei	Abgabenfrei nach § 2 Abs. 1 Nr. 5 ArEV <sup>4)</sup>	Abgabenfrei bis Ende 2008 gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 5 ArEV <sup>4)</sup>	Als „sonstige Einkünfte“ nach § 22 Nr. 5 EStG voll nachgelagert zu versteuern
	<b>Sonderausgabenabzug oder Zulagenförderung nach § 10a EStG <sup>5)</sup></b>	<b>Aufwand aus „verbeiragtem“ Entgelt: keine Abgabenfreiheit</b>		

1 Betriebsrenten sind generell in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung beitragspflichtig. — 2 Unter Berücksichtigung des Versorgungsfreibetrages in Höhe von 40 % der Bezüge und höchstens 6 000 DM pro Jahr nach § 19 Abs. 2 EStG. — 3 Zzgl. Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer. Höchstgrenze für steuerliche Anerkennung: 3 408 DM pro Jahr. — 4 Arbeitsentgeltverordnung. —

5 Mit zeitlicher Staffelung des Sonderausgabenabzugs (1 % der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung ab 2002, 2 % ab 2004, 3 % ab 2006 und 4 % ab 2008) und der Zulagenförderung. — 6 Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (2001: 104 400 DM pro Jahr oder 8 700 DM pro Monat).

*Pensionsfonds*

Mit dem Pensionsfonds wird eine zusätzliche Form der betrieblichen Altersversorgung geschaffen. Ebenso wie Direktversicherungen und Pensionskassen unterliegen diese Fonds zwar der Versicherungsaufsicht, die Anlagevorschriften sollen jedoch weniger strikt ausfallen.<sup>20)</sup> Die genaue Regulierung wird der Bundesregierung übertragen. Insbesondere soll – ebenso wie bei der Direktversicherung und der Pensionskasse – die Anlage bei den Trägerunternehmen beschränkt werden. Ob dieser Pensionsfonds der – bislang nur im Entwurf vorliegenden – Pensionsfondsrichtlinie der Europäischen Kommission genügen wird, kann auf Grund der auf beiden Seiten noch unbestimmten Rechtslage nicht abschließend beurteilt werden.

*Stärkung der  
Kapitalmarkt-  
funktion*

Insgesamt ist aus kapitalmarktpolitischer Sicht von Vorteil, dass die unternehmensexternen Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung gestärkt werden. Damit werden die „lock-in-Effekte“ der unternehmensinternen Formen verringert und die Allokationsfunktion des Kapitalmarkts gestärkt. Insbesondere mit der Einführung des Pensionsfonds wird der Freiheitsgrad der Unternehmen zur konkreten Gestaltung ihrer Betriebsrente vergrößert. Dabei gilt es eine Balance zwischen den Erfordernissen der Anlage-sicherheit und den Renditechancen – unter Berücksichtigung des typischerweise langen Investitionshorizonts – zu finden.

*Großzügige  
Förder-  
möglichkeiten*

Die im Rahmen des „Altersvermögensgesetzes“ vorgesehenen Fördermöglichkeiten sind großzügig bemessen. Maximal könnte ein Durchschnittsverdiener, der neben der steuerlichen Freistellung nach § 3 Nr. 63 EStG auch

den zusätzlich möglichen Sonderausgabenabzug nach § 10a EStG in Anspruch nimmt, ab 2008 steuerbefreite Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge in Höhe von rund 15 % seines Einkommens leisten – ein Betrag, der wohl in der Regel nicht ausgeschöpft werden dürfte. Aber auch bei „sparfähigeren“ Einkommen in Höhe der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung beträgt diese Quote immer noch 8 %. Angesichts einer privaten Sparquote von rund 10 % sind in erheblichem Maße Mitnahmeeffekte zu erwarten, um in den Genuss der steuerlichen Förderung zu gelangen. Insgesamt werden die öffentlichen Haushalte beträchtlich belastet. Zusammen mit der Förderung der individuellen Altersvorsorge wird in der Endstufe mit Steuerausfällen in Höhe von 20 Mrd DM pro Jahr gerechnet. Im Übrigen kann die bereits bestehende steuerliche Förderung der betrieblichen Altersversorgung und der privaten Lebensversicherung weiterhin in Anspruch genommen werden.

## Perspektiven

Nachdem die betriebliche Altersversorgung in Deutschland in der jüngeren Vergangenheit „auf der Stelle getreten hat“, könnte diese zweite Säule der Alterssicherung zukünftig durchaus wieder eine größere Rolle spielen. Die zur Dämpfung des Beitragssatzanstiegs unvermeidbare Rückführung des Leistungsniveaus in der gesetzlichen Rentenversicherung wird zusätzliche private Vorsorgemaßnahmen

*Zunehmende  
Bedeutung*

<sup>20</sup> Vor allem dürfen Versicherungsunternehmen nach § 54a Versicherungsaufsichtsgesetz höchstens 30 % ihres gebundenen Kapitals in Beteiligungen investieren.

erforderlich machen, soweit die jetzt beschlossenen langsameren Rentensteigerungen nicht bereits antizipiert worden sind. Dabei stellt die betriebliche Altersversorgung ein geeignetes Instrument zur Schließung dieser Versorgungslücken dar. Mit der neuen Förderung kommt aber auch eine Ausweitung der individuellen Vorsorge in Betracht. Grundsätzlich wäre eine steuerliche Gleichbehandlung aller Formen der Altersversorgung anzustreben, was auch mit einem Gewinn an Transparenz verbunden wäre.

*Notwendigkeit  
einer Förderung  
gerade für  
untere  
Einkommens-  
bereiche*

Bislang dient die betriebliche Altersversorgung eher der Sicherung des durch die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung in Frage gestellten Lebensstandards von Beziehern höherer Einkommen. In Zukunft wird es immer mehr darauf ankommen, gerade den unteren Ein-

kommensgruppen zusätzliche Möglichkeiten einer privaten Altersvorsorge zu bieten, da deren eigene Sparfähigkeit begrenzt ist und überdies das wirtschaftliche Eigeninteresse der Arbeitgeber am Angebot einer betrieblichen Altersversorgung in diesem Gehaltssegment eher gering sein dürfte. Insofern erscheint es folgerichtig, die Anreize besonders für Bezieher niedriger Einkommen mit Hilfe der Zulagen zu stärken. Die großzügige steuerliche Förderung für alle Einkommensbereiche dürfte allerdings erhebliche Mitnahmeeffekte nach sich ziehen. Für die Finanzpolitik ergibt sich die Aufgabe, die mit der Förderung verbundenen hohen und über den mittelfristigen Planungszeitraum hinaus stark wachsenden fiskalischen Mehrbelastungen in die angestrebte Haushaltskonsolidierung einzupassen.