

Optimierungsmöglichkeiten bei den Förderregelungen der betrieblichen Altersversorgung

Dirk Kiesewetter
Michael Grom
Moritz Menzel
Dominik Tschinkl

Kiesewetter · Grom · Menzel · Tschinkl

Optimierungsmöglichkeiten bei den bestehenden steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Förderregelungen der betrieblichen Altersversorgung

**Dirk Kieseewetter · Michael Grom
Moritz Menzel · Dominik Tschinkl**

**Optimierungsmöglichkeiten bei
den bestehenden steuer- und
sozialversicherungsrechtlichen
Förderregelungen der betrieblichen
Altersversorgung**



*Würzburg
University Press*

Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums der Finanzen
Wilhelmstraße 97, 10117 Berlin

Durchgeführt von
Julius-Maximilians-Universität Würzburg
Sanderring 2, 97070 Würzburg

Unter Mitarbeit von
Dr. Uwe Demmler (Willis Towers Watson)
Dr. Michael Karst (Willis Towers Watson)
Dr. Manfred Stöckler (Willis Towers Watson)

Impressum

Julius-Maximilians-Universität Würzburg
Würzburg University Press
Universitätsbibliothek Würzburg
Am Hubland
D-97074 Würzburg
www.wup.uni-wuerzburg.de

©2016 Würzburg University Press
Print on Demand

Coverdesign: Jakob Fangmeier

ISBN: 978-3-95826-030-6 (print)
ISBN: 978-3-95826-031-3 (online)
URN: urn:nbn:de:bvb:20-opus-128597



This document – excluding the cover – is licensed under the Creative Commons Attribution-ShareAlike 3.0 DE License (CC BY-SA 3.0 DE):
<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/de/>



The cover page is licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 3.0 DE License (CC BY-NC-ND 3.0 DE):
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/>

Inhaltsübersicht

Inhaltsverzeichnis	VII
Abkürzungsverzeichnis	XIII
Abbildungsverzeichnis	XIX
Tabellenverzeichnis	XXIII
Begriffsverzeichnis	XXVII
Abstract	XXIX
1 Einleitung	1
2 Status Quo und Ausgangslage	9
3 Identifikation von Hemmnissen der bAV	37
4 Empirische Untersuchung zu Hemmnissen bei der Ver- breitung der bAV	85
5 Entwicklung von Reformüberlegungen	139
6 Empirische Überprüfung strukturgebender Elemente der Reformüberlegungen	187
7 Reformempfehlungen	219
8 Fazit	257
Literaturverzeichnis	261

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis.....	XIII
Abbildungsverzeichnis.....	XIX
Tabellenverzeichnis.....	XXIII
Begriffsverzeichnis.....	XXVII
Abstract.....	XXIX
1 Einleitung.....	1
1.1 Problemstellung und Zielsetzung.....	1
1.2 Abgrenzung der Zielgruppen.....	2
1.3 Aufbau der Untersuchung.....	5
2 Status Quo und Ausgangslage.....	9
2.1 Begriffsdefinition.....	9
2.2 Arbeitsrechtliche Grundlagen.....	9
2.2.1 Zusagearten.....	9
2.2.2 Entgeltumwandlung.....	12
2.2.3 Durchführungswege.....	12
2.3 Steuerrechtliche Grundlagen.....	15
2.3.1 Die Behandlung beim Arbeitgeber.....	15
2.3.2 Die Behandlung beim Arbeitnehmer.....	17
2.3.2.1 Besteuerung in der Anwartschaftsphase.....	17
2.3.2.2 Besteuerung in der Rentenphase.....	21
2.4 Sozialversicherungsrechtliche Grundlagen.....	24
2.5 Entwicklung und Verbreitung der bAV.....	29

3	Identifikation von Hemmnissen der bAV	37
3.1	Literaturüberblick	37
3.1.1	Hemmungsfaktoren bei der Durchführung der bAV auf Arbeitgeberseite	37
3.1.1.1	Potentielle Hemmnisse	37
3.1.1.2	Relevanz steuer- und sozialversicherungs- rechtlicher Hemmnisse	47
3.1.2	Hemmungsfaktoren bei der Durchführung der bAV auf Arbeitnehmerseite	48
3.1.2.1	Potentielle Hemmnisse	48
3.1.2.2	Relevanz steuer- und sozialversicherungs- rechtlicher Hemmnisse	64
3.2	Experteninterviews	66
3.2.1	Methodik	66
3.2.2	Vorgehen	68
3.2.3	Wesentliche Ergebnisse	69
3.2.3.1	Arbeitgeberseite	69
3.2.3.2	Arbeitnehmerseite	75
3.3	Identifizierte Hemmnisse bei der bAV	81
4	Empirische Untersuchung zu Hemmnissen bei der Verbreitung der bAV	85
4.1	Arbeitgeberinterviews	86
4.1.1	Arbeitgeber ohne bAV	87
4.1.1.1	Stichprobe	87
4.1.1.2	Auswertung und Ergebnisse	90
4.1.2	Arbeitgeber mit bAV	103
4.1.2.1	Stichprobe	103
4.1.2.2	Auswertung und Ergebnisse	106
4.2	Arbeitnehmerinterviews	117
4.2.1	Arbeitnehmer ohne bAV	117
4.2.1.1	Stichprobe	118
4.2.1.2	Auswertung und Ergebnisse	120
4.2.2	Arbeitnehmer mit bAV	126

4.2.2.1	Stichprobe	127
4.2.2.2	Auswertung und Ergebnisse.....	129
4.3	Zusammenfassende Übersicht zu den identifizierten Hemmnissen.....	136
5	Entwicklung von Reformüberlegungen	139
5.1	Arbeitnehmerförderung.....	139
5.1.1	Grundsätzliche Anmerkungen zur Äquivalenz von vor- und nachgelagerter Verbeitragung.....	139
5.1.1.1	Äquivalenz als Startpunkt.....	140
5.1.1.2	Der Einfluss von Arbeitgeberzuschüssen	141
5.1.1.3	Das Problem der Doppelverbeitragung der Riester-bAV	142
5.1.1.4	Die verhaltensökonomische Sichtweise	142
5.1.2	Halbierung des Beitragsatzes in KVdR/PVdR und Erhebung des Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung in Anwartschaftsphase (Reformüberlegung 1).....	143
5.1.3	Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss in Höhe der ersparten Sozialversicherungsbeiträge bei Entgeltumwandlung (Reformüberlegung 2).....	149
5.1.4	Verbesserte Riester-Förderung in der bAV (Reformüberlegung 3).....	153
5.1.5	BAV-Förderbetrag (Reformüberlegung 4)	158
5.1.6	Nebenbedingungen für eine erfolgreiche Arbeitnehmerförderung	163
5.1.6.1	Begrenzung der Anrechnung auf die Grundversicherung.....	163
5.1.6.2	Verbesserung der Portabilität von Anwartschaften.....	165
5.2	Anreize für Arbeitgeber kleiner und mittlerer Unternehmen.....	167
5.2.1	Steuerermäßigung für Arbeitgeber (Reformüberlegung 5).....	167

5.2.2	BAV-Abzugsbetrag für kleine Unternehmen (Reformüberlegung 6)	170
5.2.3	Informationsprämie für Arbeitgeber (Reform- überlegung 7)	173
5.2.4	Belegschafts-bAV (Reformüberlegung 8)	175
5.3	Vereinfachung und Flexibilisierung der bAV	179
5.3.1	Erhöhung und Vereinfachung des Dotierungsrah- mens des § 3 Nr. 63 EStG (Reformüberlegung 9)	179
5.3.2	Lebenszeitdotierung (Reformüberlegung 10).....	182
6	Empirische Überprüfung strukturgebender Elemente der Reformüberlegungen	187
6.1	Steuerberaterinterviews.....	188
6.1.1	Stichprobe und allgemeine Ergebnisse.....	189
6.1.2	Überprüfung der entwickelten Reformüber- legungen	196
6.1.3	Zusammenfassung der Steuerberaterinterviews	205
6.2	Arbeitnehmerinterviews	205
6.2.1	Stichprobe	206
6.2.2	Auswertung und Ergebnisse	207
7	Reformempfehlungen	219
7.1	Beseitigung von Hemmnissen (Empfehlung 1)	219
7.1.1	...durch Zuschusspflicht des Arbeitgebers bei Entgeltumwandlung	219
7.1.2	...und bAV-Abzugsbetrag für kleine Unternehmen....	223
7.1.3	Kosten von Empfehlung 1.....	225
7.2	Staatliche Arbeitnehmerförderung (Empfehlung 2)	238
7.2.1	...entweder durch verbesserte Riester-Förderung.....	238
7.2.1.1	Vorteilhaftigkeit für den Arbeitnehmer.....	239
7.2.1.2	Kosten der verbesserten Riester-Förderung.....	243
7.2.2	...oder durch einen bAV-Förderbetrag	251
7.2.3	Nebenbedingungen.....	253

INHALTSVERZEICHNIS

7.3	Weitere Ansatzpunkte zur Vereinfachung der bAV	254
7.4	Nicht empfohlene Reformüberlegungen	255
8	Fazit	257
	Literaturverzeichnis	261
	Verzeichnis der Rechtsprechung, Verwaltungsanweisungen und Drucksachen des Deutschen Bundesrates und Bundestages	269

Abkürzungsverzeichnis

a.F.	alte Fassung
Abs.	Absatz
AG	Aktiengesellschaft
AltEinkG	Alterseinkünftegesetz
AltZertG	Gesetz über die Zertifizierung von Altersvorsorge- und Basisrentenverträgen
ArbG	Arbeitgeber
ArbN	Arbeitnehmer
Art.	Artikel
AV	Arbeitslosenversicherung
AVmG	Altersvermögensgesetz
Az.	Aktenzeichen
BA	Betriebsausgabe(n)
BaFin	Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAGE	Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts
BAV/bAV	Betriebliche Altersversorgung
BBG	Beitragsbemessungsgrenze
BDA	Bundesverband der Deutschen Arbeitgeberverbände
Begr.	Begründer
BetrAV	Betriebliche Altersversorgung (Zeitschrift)
BetrAVG	Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz)
BFH	Bundesfinanzhof
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BGL	Bemessungsgrundlage
BilMoG	Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz
BMA	Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMF	Bundesministerium der Finanzen
BMG	Bundesministerium für Gesundheit
BMGS	Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung
BR-Drucksache	Bundesratsdrucksache
BSG	Bundessozialgericht

BSGE	Entscheidungen des Bundessozialgerichts
bspw.	beispielsweise
BStBK	Bundessteuerberaterkammer
BT-Drucksache	Bundestagsdrucksache
Buchst.	Buchstabe
BverfG	Bundesverfassungsgericht
BVW	Bundes-Versorgungs-Werk
BW	Baden-Württemberg
BY	Bayern
bzw.	beziehungsweise
ca.	circa
CATI	Computer assisted telephone interviewing
CDU	Christlich Demokratische Union Deutschlands
CSU	Christlich Soziale Union in Bayern e.V.
CTA	Contractual Trust Arrangement
d.h.	das heißt
DFW	Durchführungsweg
Doppelbuchst.	Doppelbuchstabe
DStR	Deutsches Steuerrecht (Zeitschrift)
DV	Direktversicherung
DZ	Direktzusage
e.V.	eingetragener Verein
EBITDA	Earnings Before Interest Taxation Depreciation and Amortization
EGHGB	Einführungsgesetz zum Handelsgesetzbuch
EG-Vertrag	Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft
EStG	Einkommensteuergesetz
et al.	Et alii
etc.	et cetera
EU	Europäische Union
evtl.	eventuell
f.	folgende
ff.	fortfolgende
Fn.	Fußnote

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

GDV	Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft
gem.	gemäß
ggf.	gegebenenfalls
ggü.	Gegenüber
grds.	Grundsätzlich
GRV	Gesetzliche Rentenversicherung
HE	Hessen
HGB	Handelsgesetzbuch
HWK	Handwerkskammer
i.d.F.	in der Fassung
i.d.R.	in der Regel
i.H.v.	in Höhe von
i.R.d.	im Rahmen der/des
i.S.d.	im Sinne der/des
i.S.v.	im Sinne von
i.V.m.	in Verbindung mit
IfM	Institut für Mittelstandsforschung
IHK	Industrie- und Handelskammer
inkl.	Inklusive
insb.	Insbesondere
k.A.	keine Angabe
Kfz	Kraftfahrzeug
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
KStG	Körperschaftsteuergesetz
KV	Krankenversicherung
KVdR	Krankenversicherung der Rentner
LSt	Lohnsteuer
LStDV	Lohnsteuerdurchführungsverordnung
MA	Mitarbeiter
MiLoG	Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz)
Mio.	Millionen

n.F.	neue Fassung
Nr.	Nummer
o.J.	ohne Jahr
PF	Pensionsfonds
PK	Pensionskasse
PSVaG	Pensions-Sicherungs-Verein Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit
PV	Pflegeversicherung
PVdR	Pflegeversicherung der Rentner
PWC	PricewaterhouseCoopers Aktiengesellschaft Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
RRG	Rentenreformgesetz
RV	Rentenversicherung
Rz.	Randziffer
S.	Seite
SA	Sonderausgabe(n)
SGB	Sozialgesetzbuch
sog.	Sogenannt
SolzG 1995	Solidaritätszuschlaggesetz 1995
SPD	Sozialdemokratische Partei Deutschlands
StB	Steuerberater
SV	Sozialversicherung
SvB	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte
SvEV	Sozialversicherungsentgeltverordnung
T€	Tausend Euro
THÜ	Thüringen
u.a.	unter anderem
UK	Unterstützungskasse
VAG	Versicherungsaufsichtsgesetz
VermBG	Vermögensbildungsgesetz
vgl.	vergleiche

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

z.B.	zum Beispiel
ZfA	Zentrale Stelle für Altersvermögen
zzgl.	Zuzüglich

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Vorgehensweise bei Entwicklung der Reformempfehlungen	7
Abbildung 2:	Durchführungswege der bAV	13
Abbildung 3:	Grundfall der nachgelagerten Besteuerung der bAV	24
Abbildung 4:	Grundfall der sozialversicherungsrechtlichen Behandlung der bAV	29
Abbildung 5:	Verbreitung der bAV in der Privatwirtschaft zwischen 2001 und 2011 nach Betriebsstätten und Arbeitnehmern	35
Abbildung 6:	Antworten auf die Frage „Welche Gründe waren ausschlaggebend für die Ablehnung der bAV?“	41
Abbildung 7:	Antworten auf die Frage „Aus welchen Gründen bietet Ihr Unter- nehmen den Mitarbeitern keine betriebliche Altersvorsorge an?“	42
Abbildung 8:	Warum bieten Sie die bAV nicht an?	43
Abbildung 9:	Bewertung der Relevanz der Hemmnisse bei der bAV in KMU	46
Abbildung 10:	Gründe für das Fehlen einer bAV auf Arbeitnehmerseite – <i>BMAS</i> (2012b)	51
Abbildung 11:	Gründe für das Fehlen einer bAV auf Arbeitnehmerseite – <i>ERGO</i> (2010)	52
Abbildung 12:	Gründe für das Fehlen einer bAV auf Arbeitnehmerseite – <i>Fidelity</i> <i>International</i> (2011)	54
Abbildung 13:	Gründe, warum keine Entgeltumwandlung abgeschlossen wurde – <i>PWC</i> (2015)	55
Abbildung 14:	Gründe, warum keine bAV besteht – <i>Gothaer</i> (2011)	57
Abbildung 15:	Arbeitgeberhemmnisse laut den befragten Experten	70
Abbildung 16:	Arbeitnehmerhemmnisse laut den befragten Experten	76
Abbildung 17:	Stichprobe KMU ohne bAV – Verteilung nach Bundesländern	87
Abbildung 18:	Stichprobe KMU ohne bAV – Verteilung nach Branchenkategorien	88
Abbildung 19:	Stichprobe KMU ohne bAV – Verteilung nach Anzahl der Mitar- beiter	89
Abbildung 20:	KMU ohne bAV – Interviewpartner	90

Abbildung 21: KMU ohne bAV – Kenntnisstand zum Thema bAV (Selbst-
schätzung) 91

Abbildung 22: KMU ohne bAV – Kenntnis der staatlichen Förderung der bAV 92

Abbildung 23: Zuständigkeit für die Lohnbuchhaltung bei KMU 93

Abbildung 24: KMU ohne bAV – Durch Steuerberater auf das Thema bAV ange-
sprochen 94

Abbildung 25: KMU ohne bAV – Gründe, weshalb vom Arbeitgeber auf die aktive
Bewerbung einer bAV verzichtet wird 95

Abbildung 26: KMU ohne bAV – Berücksichtigung steuer- und sozialversicherungs-
rechtlicher Aspekte bei der Entscheidung kein aktives Angebot den
Arbeitnehmern zu unterbreiten 97

Abbildung 27: KMU ohne bAV – Einfluss von steuer- und sozialversicherungs-
rechtlichen Aspekten 98

Abbildung 28: KMU ohne bAV – Sozialversicherungsersparnis als Anreiz eine bAV
einzuführen 100

Abbildung 29: KMU ohne bAV – Geschätzte Vorteilhaftigkeit der bAV im Vergleich
zu privaten Vorsorgealternativen..... 101

Abbildung 30: KMU ohne bAV – Voraussetzungen für eine Auseinandersetzung mit
dem Thema bAV 102

Abbildung 31: Stichprobe KMU mit bAV – Verteilung nach Bundesländern..... 103

Abbildung 32: Stichprobe KMU mit bAV – Verteilung nach Branchenkategorien..... 104

Abbildung 33: Stichprobe KMU mit bAV – Verteilung nach Anzahl der Mitarbeiter ... 105

Abbildung 34: KMU mit bAV – Interviewpartner 106

Abbildung 35: KMU mit bAV – Verwendete Durchführungswege..... 107

Abbildung 36: KMU mit bAV – Impulsgeber für die Einführung einer bAV..... 108

Abbildung 37: KMU mit bAV – Finanzierung der bAV-Beiträge 109

Abbildung 38: KMU mit bAV – Motive bei der Einführung der bAV 110

Abbildung 39: KMU mit bAV – Sozialversicherungsersparnis als Anreiz 111

Abbildung 40: KMU mit bAV – Vorteilhaftigkeitsbewertung der bAV 112

Abbildung 41: KMU mit bAV – Relevanz des Steuer- und Sozialversicherungsrechts
bei bAV-Einführung 113

Abbildung 42: Mögliche Anreize für KMU ohne bAV aus Sicht von KMU mit bAV 114

Abbildung 43: Wünsche der KMU mit bAV für die bAV in Deutschland..... 116

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 44: Stichprobe ArbN ohne bAV – Verteilung nach Bundesländern	118
Abbildung 45: Stichprobe ArbN ohne bAV – Verteilung nach Altersklassen und Vergleich mit Beschäftigungsstatistik.....	119
Abbildung 46: ArbN ohne bAV – Gründe für die Ablehnung eines bAV-Angebots.....	121
Abbildung 47: ArbN ohne bAV – Gründe, weshalb Anspruch auf Entgeltumwandlung nicht geltend gemacht wird	122
Abbildung 48: ArbN ohne bAV – Zusätzliche Vorsorgearten neben der gesetzlichen RV.....	123
Abbildung 49: Kenntnisstand der ArbN ohne bAV bezüglich der bAV allgemein (Selbsteinschätzung).....	125
Abbildung 50: Stichprobe ArbN mit bAV – Verteilung nach Bundesländern	127
Abbildung 51: Stichprobe ArbN mit bAV – Verteilung nach Altersklassen und Vergleich mit Beschäftigungsstatistik.....	128
Abbildung 52: Stichprobe ArbN mit bAV – Verteilung nach Bruttomonatsverdienst ...	129
Abbildung 53: ArbN mit bAV – Zeitraum seit bAV-Abschluss	130
Abbildung 54: ArbN mit bAV – Übersicht der Durchführungswege	131
Abbildung 55: ArbN mit bAV – Übersicht über die Finanzierungsformen der bAV	132
Abbildung 56: ArbN mit bAV – Entscheidender Akteur bei Abschluss der bAV	133
Abbildung 57: ArbN mit bAV – Gründe für Abschluss der bAV.....	134
Abbildung 58: Steuerberater nach Bundesländern tatsächlich und in der Stichprobe	189
Abbildung 59: Neben dem Steuerberatertitel geführte Berufstitel der Interviewpartner	190
Abbildung 60: Häufigkeit der Anfrage von Mandanten zum Thema „Einführung einer bAV“	191
Abbildung 61: Häufigkeit der aktiven Beratung von Mandanten zum Thema „Einführung einer bAV“	192
Abbildung 62: Empfehlung der bAV für Mandanten	193
Abbildung 63: Vorteilhafte Aspekte der bAV auf Arbeitgeberseite aus Sicht der Steuerberater.....	194
Abbildung 64: Negative Aspekte der bAV auf Arbeitgeberseite aus Sicht der Steuerberater.....	195
Abbildung 65: Beurteilung von Reformüberlegung 1+5 (20 % Ermäßigung) durch Steuerberater.....	198

Abbildung 66: Beurteilung von Reformüberlegung 1+5 (30 % Ermäßigung) durch Steuerberater	199
Abbildung 67: Beurteilung von Reformüberlegung 7 durch Steuerberater	201
Abbildung 68: Beurteilung von Reformüberlegung 3 durch Steuerberater	202
Abbildung 69: Präferenz der Steuerberater zur vor- bzw. nachgelagerten Verbeirtragung bei Riester	203
Abbildung 70: Beurteilung von Reformüberlegung 4 durch Steuerberater	204
Abbildung 71: Stichprobe ArbN – Verteilung nach Bundesländern	206
Abbildung 72: Stichprobe ArbN – Verteilung nach Altersklassen und Vergleich mit Beschäftigungsstatistik.....	207
Abbildung 73: Entscheidung der ArbN über Wahl der beiden fiktiven bAV-Angebote.....	212
Abbildung 74: Genannte Gründe für die Wahl von bAV-Angebot 1.....	213
Abbildung 75: Genannte Gründe für die Wahl von bAV-Angebot 2.....	213
Abbildung 76: Einschätzung der ArbN in Bezug auf den Stellenwert der gesetzlichen RV	215
Abbildung 77: Entscheidung der ArbN, ob ArbG-Zuschuss in gesetzliche RV oder bAV fließen soll	216
Abbildung 78: Gründe, weshalb ArbN einen ArbG-Zuschuss in die bAV bevorzugen .	217
Abbildung 79: Gründe, weshalb ArbN einen ArbG-Zuschuss in die gesetzliche RV bevorzugen	217
Abbildung 80: Übersicht über Reformempfehlung 1	219
Abbildung 81: Aufkommenswirkung der Zuschusspflicht des ArbG (Rentenphase).....	228
Abbildung 82: Übersicht über Reformempfehlung 2.....	238
Abbildung 83: Aufkommenswirkung Empfehlung 2 (nachgelagert) im Vergleich zum Status Quo (Anwartschaftsphase).....	245
Abbildung 84: Aufkommenswirkung Empfehlung 2 (nachgelagert) im Vergleich zum Status Quo (Rentenphase).....	246
Abbildung 85: Aufkommenswirkung Empfehlung 2 (vorgelagert) im Vergleich zum Status Quo (Rentenphase).....	249

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Größenabhängigkeit des Hemmnisses „Kein Bedarf / Keine Nachfrage von Arbeitnehmern“	38
Tabelle 2:	Größenabhängigkeit des Hemmnisses „Zu kompliziert / zu hoher Aufwand“	39
Tabelle 3:	Ergebnisse der <i>BMAS</i> -Arbeitgeberbefragung.....	39
Tabelle 4:	Übersicht der als relevant einzustufenden Hemmnisse für Arbeitnehmer bei der bAV	63
Tabelle 5:	Tätigkeitsbereich der interviewten Experten	68
Tabelle 6:	Interviewauszug zum Hemmnis: Unkenntnis des Arbeitgebers.....	71
Tabelle 7:	Interviewauszug zum Hemmnis: Angst vor Verwaltungs-/ Informationsaufwand.....	71
Tabelle 8:	Interviewauszug zum Hemmnis: (Vermeintliche) Haftungsrisiken	72
Tabelle 9:	Interviewauszug zum Hemmnis: Vermutete Unvoreilhaftigkeit für Arbeitnehmer	73
Tabelle 10:	Interviewauszug zum Hemmnis: Negative Presseberichterstattung	74
Tabelle 11:	Interviewauszug zum Hemmnis: Kein (ausreichender) Anreiz für Arbeitgeber	75
Tabelle 12:	Interviewauszug zum Hemmnis: Kein finanzieller Spielraum.....	76
Tabelle 13:	Interviewauszug zum Hemmnis: Präferenz zu Gegenwartskonsum.....	77
Tabelle 14:	Interviewauszug zum Hemmnis: Volle Beitragspflicht in der Rentenphase	78
Tabelle 15:	Interviewauszug zum Hemmnis: Anrechnung von Leistungen auf die Grundsicherung.....	78
Tabelle 16:	Interviewauszug zum Hemmnis: Fehlender Steuervorteil / Fehlende Zulagenförderung	79
Tabelle 17:	Interviewauszug zum Hemmnis: Einbußen in der gesetzlichen RV	80
Tabelle 18:	Interviewauszug zur Frage: Problembereiche der Riester-Förderung in der bAV	80
Tabelle 19:	Identifizierte allgemeine Hemmnisse auf Arbeitgeberseite	82

Tabelle 20:	Identifizierte steuer- und sozialversicherungsrechtliche Hemmnisse auf Arbeitgeberseite	82
Tabelle 21:	Identifizierte allgemeine Hemmnisse auf Arbeitnehmerseite.....	83
Tabelle 22:	Identifizierte steuer- und sozialversicherungsrechtliche Hemmnisse auf Arbeitnehmerseite	83
Tabelle 23:	KMU ohne bAV – Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Themen, die in die Überlegungen einbezogen wurden.....	98
Tabelle 24:	Übersicht der allgemeinen Hemmnisse auf Arbeitgeberseite.....	137
Tabelle 25:	Übersicht der steuer- und SV-rechtlichen Hemmnisse auf Arbeitgeberseite	137
Tabelle 26:	Übersicht der allgemeinen Hemmnisse auf Arbeitnehmerseite.....	138
Tabelle 27:	Übersicht der steuer- und SV-rechtlichen Hemmnisse auf Arbeitnehmerseite	138
Tabelle 28:	Übersicht Reformüberlegung 1	144
Tabelle 29:	Übersicht Reformüberlegung 2	149
Tabelle 30:	Übersicht Reformüberlegung 3 – Nachgelagerte Verbeitragung	153
Tabelle 31:	Übersicht Reformüberlegung 3 – Vorgelagerte Verbeitragung.....	154
Tabelle 32:	Übersicht Reformüberlegung 4.....	159
Tabelle 33:	Übersicht Reformüberlegung 5	168
Tabelle 34:	Übersicht Reformüberlegung 6.....	171
Tabelle 35:	Übersicht Reformüberlegung 7	173
Tabelle 36:	Übersicht Reformüberlegung 8	176
Tabelle 37:	Übersicht Reformüberlegung 9	180
Tabelle 38:	Übersicht Reformüberlegung 10.....	183
Tabelle 39:	Übersicht der fiktiven bAV-Angebote in den ArbN-Interviews.....	210
Tabelle 40:	Auswirkung von Empfehlung 1 auf den ArbG	222
Tabelle 41:	Vorteilhaftigkeit von Empfehlung 1 für den ArbN	223
Tabelle 42:	Wirkungsweise des bAV-Abzugsbetrags aus Arbeitgebersicht	225
Tabelle 43:	Wirkungsweise des bAV-Abzugsbetrags bei einmaliger Inanspruchnahme.....	227
Tabelle 44:	Verbreitung der bAV nach Betriebsgröße	230
Tabelle 45:	Approximierte Verbreitung der bAV nach Größenklassen.....	231

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 46:	Hochrechnung Anzahl Entgeltumwandlungen 2030	233
Tabelle 47:	Hochrechnung Anzahl bAV-Zusagen in Kleinunternehmen 2030.....	234
Tabelle 48:	Aufkommensschätzung Empfehlung 1 periodisch bis 2035.....	235
Tabelle 49:	Aufkommensschätzung Empfehlung 1 periodisch ab 2051	237
Tabelle 50:	Vorteilhaftigkeit der Empfehlung 2 für den ArbN bei nachgelagerter Verbeitragung.....	240
Tabelle 51:	Aufkommensschätzung Empfehlung 2 (nachgelagert) periodisch bis 2030.....	247
Tabelle 52:	Aufkommensschätzung Empfehlung 2 (nachgelagert) periodisch ab 2051.....	248
Tabelle 53:	Aufkommensschätzung Empfehlung 2 (vorgelagert) periodisch ab 2051.....	250
Tabelle 54:	Vorteilhaftigkeit der Empfehlung 2 für den ArbN	252

Begriffsverzeichnis

Für das vorliegende Gutachten verwenden wir – sofern nicht anderweitig kenntlich gemacht – die folgenden Begriffsdefinitionen:

Altzusage	Zusage, die bereits vor einem bestimmten Stichtag gegeben wurde.
Anwartschaftsphase	Zeitraum bis zum Eintritt des Versorgungsfalls.
Arbeitgeberfinanzierte bAV	Beiträge/Zuwendungen des Arbeitgebers zu einer bAV, die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden.
Arbeitnehmerfinanzierte bAV	Durch Entgeltumwandlung finanzierte Beiträge zur bAV.
Besserverdiener	Arbeitnehmer, die weder Gering- noch Niedrigverdiener sind.
Doppelte Verbeitragung / Doppelverbeitragung	Erhebung von Sozialversicherungsbeiträgen in denselben Zweigen sowohl in Anwartschafts- als auch in Rentenphase; so aktuell beispielsweise gegeben bei der Riester-geförderten bAV in der KV und PV, soweit keine Überschreitung der Beitragsbemessungsgrenze oder privat versicherte Personen vorliegen.
Entgeltumwandlung	Steuer- und sozialversicherungsfreie Umwandlung von künftigen Entgeltansprüchen in eine wertgleiche Anwartschaft.
Geringverdiener	Arbeitnehmer mit einem Bruttomonatsgehalt von maximal 1.500 € bzw. Bruttojahresgehalt von maximal 18.000 €.
KMU	Unternehmen mit maximal 250 Mitarbeitern.

BEGRIFFSVERZEICHNIS

Leistungsphase	Zeitraum ab Eintritt des Versorgungsfalls.
Neuzusage	Zusage, die ab bestimmtem Stichtag gegeben wird. Es gelten die aufgestellten Grundsätze des BMF-Schreibens vom 24.07.2013, Rz. 350 ff.
Niedrigverdiener	Arbeitnehmer mit einem Bruttomonatsgehalt zwischen 1.500 € und 2.500 € bzw. Bruttojahresgehalt zwischen 18.000 € und 30.000 €.
Sozialversicherungsersparnis für Arbeitgeber	Ersparnis für den Arbeitgeber in Höhe seines Anteils zu allen Zweigen der Sozialversicherung als Folge einer Entgeltumwandlung eines Arbeitnehmers. Referenz ist eine Lohnzahlung an einen Arbeitnehmer. Voraussetzung für den Eintritt einer Ersparnis in diesem Sinne ist, dass das Gehalt des betrachteten Arbeitnehmers zumindest unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen RV liegt. Implizit gilt dies auch für arbeitgeberfinanzierte Beiträge bzw. Zuwendungen zur bAV, soweit diese als ein Substitut zu einer Lohnerhöhung interpretiert werden.
KMU mit bAV	Solche Unternehmen, die ihren Mitarbeitern ein bAV-Angebot aktiv unterbreiten (beispielsweise im Einstellungsgespräch, durch Aushang am „Schwarzen Brett“, anderweitige Information der Mitarbeiter) und nicht nur auf Initiative eines Mitarbeiters dessen Anspruch auf Entgeltumwandlung nachkommen.
KMU ohne bAV	Solche Unternehmen, die keine Unternehmen mit bAV sind.

Abstract

Germany's old-age retirement system is based on three pillars: the statutory pension scheme, company pension schemes (CPS), and private retirement funds. The current government's coalition agreement expressly foresees a strengthening of CPS since its popularity has heavily stagnated in recent years. The intention is to optimize the fiscal and social insurance-related framework for CPS in an attempt to encourage its wider use. The present expert opinion is a contribution towards this effort. There is considerable potential for this especially among small and medium-sized enterprises (SMEs) and earners of low and very low incomes, since these groups are disproportionately under-represented when it comes to CPS takeup. In light of this, this opinion gives priority to these target groups.

The study is structured as follows. First, a comprehensive literature review is provided and guided interviews with experts performed in order to identify obstacles to the continued spread of CPS among the target groups under review. Then, interviews are held with employers in the SME category as well as earners of low and very low incomes in order to verify the obstacles identified during the first step and consider any additional insights. On this basis, the authors consider which reforms may prove effective in addressing the identified obstacles. Here, as instructed, any potential reforms should endeavor not to create a financial burden on Germany's tax and social insurance authorities. We then subject these reform ideas to an empirical review that involves interviews with SME tax advisers and again with earners of low and very low incomes. Having analyzed these interviews and discussing additional practical considerations, we explicitly recommend the implementation of selected reforms. In doing so, the authors propose the following two concrete recommendations.

Recommendation 1 suggests introducing a mandatory employer contribution on top of deferred compensation that corresponds to the amount of social insurance contributions that are saved as a result, of which employees would be the obvious beneficiaries. This would result in an increase in employers' financial burden compared to the status quo. To compensate, a "CPS deduction" would be introduced as a tax incentive for small enterprises that decide to introduce a CPS for their employees. This deduction would function similarly to the investment deduction option afforded under Section 7g of the German Income Tax Act, resulting in a positive liquidity and tax deferral effect for small enterprises.

Recommendation 2 aims at incentivizing employees to participate in a CPS. Two alternatives are offered. Either Germany's existing Riester subsidy system could be better integrated into CPS schemes by eliminating the duplication of contributions that exists under the status quo. Alternatively, a "CPS subsidy" could be introduced. This would involve granting a statutory subsidy to employers that contribute a certain minimum amount to the CPS on behalf of their employees. As a consequence, employees would be

able to participate in a CPS without having to make a contribution of their own, which would have the desired effect especially for earners of low and very low incomes. In connection with Recommendation 2, the authors mention two additional aspects that ought to be implemented for the benefit of employees. One, a restriction should be placed on the extent to which CPS payments are set off against basic social security payments. Two, the acquisition costs of insurance-based CPS solutions should be spread across the entire term of the agreement, meaning that no commission fees can be retained that relate to contributions that haven't yet been made.

Finally, the authors recommend two measures that serve to flexibilize and simplify the legal framework surrounding CPS: an increase in the tax- and social insurance contribution-exempt total outlay in the presence of insurance-based external funding and, related to this, a switch from an annualized to a lifetime- or length-of-service-based approach.

1 Einleitung

1.1 Problemstellung und Zielsetzung

Die Altersvorsorge in Deutschland beruht auf dem sogenannten Drei-Säulen-Modell¹, bestehend aus der gesetzlichen Rentenversicherung (RV), der betrieblichen Altersversorgung (bAV) und der privaten Altersvorsorge.² Vor dem Hintergrund der aktuellen demografischen Entwicklung kommt der privaten und betrieblichen Altersversorgung eine stetig zunehmende Bedeutung zu, um die teilweise großen Rentenlücken der Bevölkerung zu schließen. Dabei soll die bAV den nicht durch die gesetzliche RV und durch zumutbare Eigenvorsorge gedeckten Teil am Gesamtversorgungsbedarf ausgleichen.³ Im Koalitionsvertrag der aktuellen Regierung wurde daher explizit als Ziel festgehalten, die bAV zu stärken und deren Verbreitungsgrad zu erhöhen.⁴ Dieses Forschungsprojekt soll zu diesem Ziel einen Beitrag leisten.

Derzeit verfügen ca. 60 % aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer bei ihrem aktuellen Arbeitgeber über eine Betriebsrentenanwartschaft.⁵ Nach der umfassenden Rechtsänderung im Jahr 2002 durch das Altersvermögensgesetz (AVmG) konnte ein teilweise deutlicher Anstieg in der Verbreitung der bAV beobachtet werden. Seit dem Jahr 2005 und noch deutlicher in jüngerer Vergangenheit hat der Anstieg der Anwärterzahlen an Dynamik verloren und verharret seit ca. 2009 auf dem konstanten Niveau von ca. 60 %.

In einigen empirischen Studien⁶ konnten kleine und mittlere Unternehmen (KMU) als diejenige Gruppe von Arbeitgebern identifiziert werden, in welcher die bAV bislang deutlich unterrepräsentiert ist. Auf Arbeitnehmerseite zeigt sich eine unterdurchschnittliche Verbreitung der bAV insbesondere bei der Gruppe der Gering- und Niedrigverdiener. Diese beiden Zielgruppen stehen daher im Zentrum dieses Forschungsprojekts.⁷

¹ Es kann auch das Drei-Schichten-Modell zur Einteilung der Altersvorsorge verwendet werden, welches insbesondere die staatliche Förderung bzw. steuerliche Behandlung als Unterscheidungskriterium vorsieht. So zählen beispielsweise gesetzliche RV sowie die sogenannte Rürup-Rente zur ersten Schicht (Basisversorgung). Zur zweiten Schicht (Zusatzversorgung) werden die bAV und die sogenannte Riester-Rente gezählt, während die dritte Schicht andere private Kapitalanlageprodukte beinhaltet.

² Die Begriffe „Altersversorgung“ und „Altersvorsorge“ werden im Folgenden grundsätzlich synonym verstanden. Gem. *Schierenbeck* (1994), S. 710 f. handelt es sich bei einer „Vorsorge“ um „sämtliche Maßnahmen zur Absicherung der Versorgung im Alter“. Gleichwohl herrscht in der Literatur keine Einigkeit über die Abgrenzung respektive Definition der einzelnen Begriffe. Vgl. hierzu beispielsweise *Hör* (2000), S. 21 f. Da gesetzlich aber konkret von betrieblicher Altersversorgung gesprochen wird, wird diesbezüglich nur dieser Begriff (Altersversorgung) verwendet.

³ Vgl. *Ahrend et al.* (2015), Einführung, Rz. 54.

⁴ Vgl. *Bundesregierung* (2013), S. 72 f.

⁵ Vgl. *BMAS* (2015a), S. 12. Diese Zahl bezieht sich auf Privatwirtschaft und öffentlichen Dienst.

⁶ Unter anderem in *BMAS* (2012a), *BMAS* (2012b) und *BMAS* (2014).

⁷ Zur genauen Definition und Abgrenzung der Zielgruppen siehe Abschnitt 1.2.

Insbesondere werden die Ursachen für diese unterdurchschnittliche Verbreitung aufgedeckt und Möglichkeiten erarbeitet, wie dieser Problematik begegnet werden kann. Der Fokus liegt hierbei auf den steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen der bAV. Das vorliegende Gutachten beantwortet vor allem die folgenden Fragen:

- Gibt es steuer- und sozialversicherungsrechtliche Regelungen im Zusammenhang mit der bAV, die die weitere Verbreitung der bAV im Bereich der KMU behindern (Arbeitgebersicht – Arbeitnehmersicht)?
- Wie können die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen für die bAV im Bereich der KMU – möglichst für die öffentlichen Haushalte aufkommensneutral – effektiver gestaltet werden?
- Kann der Verbreitungsgrad der bAV bei Gering- und Niedrigverdienern durch eine Änderung der steuerlichen oder sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen erhöht werden (Arbeitgebersicht – Arbeitnehmersicht)?
- Durch welche konkreten steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Maßnahmen könnte der Verbreitungsgrad gerade bei der Personengruppe der Gering- und Niedrigverdiener deutlich erhöht werden?

Dabei finden insbesondere die zentralen steuerrechtlichen Regelungen des § 3 Nr. 63 EStG i.V.m. § 40b EStG a.F., § 3 Nr. 66 EStG, § 10a EStG/Abschnitt XI EStG und § 22 Nr. 5 EStG Beachtung.

Daneben wird geprüft, ob durch entsprechende Änderungen die Verständlichkeit der bestehenden Regelungen verbessert werden könnte und sich daraus positive Effekte erzielen lassen.

Im Rahmen des Gutachtens explizit nicht aufzugreifende Regelungen zur bAV umfassen die umlagefinanzierte bAV sowie bilanzsteuerliche und körperschaftsteuerliche Regelungen.

1.2 Abgrenzung der Zielgruppen

In diesem Abschnitt werden die für dieses Gutachten relevanten Zielgruppen definiert. Einerseits geschieht dies für die Arbeitgeber- andererseits für die Arbeitnehmersicht. Sofern nicht explizit abweichend angemerkt, wird sich im weiteren Verlauf des Gutachtens stets auf diese Zielgruppen bezogen.

Wie oben bereits erwähnt, stehen auf Seite der Arbeitgeber KMU im Fokus. Denn diese haben sich sowohl in der Vergangenheit als auch aktuell als diejenige Gruppe von Arbeitgebern herauskristallisiert, in der die bAV nur unterdurchschnittlich repräsentiert ist. In Abschnitt 2.5 wird hierauf besonders eingegangen. Zunächst sind KMU jedoch im Speziellen zu definieren. Zur Auswahl stehen hier grundsätzlich drei gängige Definitionen. Die erste ergibt sich aus § 267 HGB und bezieht sich auf die Abgrenzung von kleinen,

mittelgroßen und großen Kapitalgesellschaften. Hierfür werden die Kriterien Mitarbeiterzahl im Jahresdurchschnitt, Umsatz und Bilanzsumme herangezogen.⁸ Als KMU könnten folglich Unternehmen bezeichnet werden, die die Kriterien für kleine und mittelgroße Kapitalgesellschaften erfüllen. Alternativ zur handelsrechtlichen Definition ist eine Abgrenzung gemäß der Definition der EU-Kommission denkbar.⁹ Gemäß dieser werden Kleinst-, Klein- und mittlere Unternehmen anhand derselben drei Kriterien unterschieden, wobei der Mitarbeiterzahl eine stärkere Bedeutung zukommt.¹⁰ Die dritte KMU-Definition stammt vom *IfM Bonn*.¹¹ Hier wird lediglich anhand der Mitarbeiterzahl und des Umsatzes eine Abgrenzung von KMU vorgenommen.¹²

In Anbetracht der empirischen Methoden dieses Gutachtens (vgl. Abschnitt 1.3) bringen die beiden Merkmale Umsatz und Bilanzsumme, die in den beschriebenen KMU-Definitionen Berücksichtigung finden, teilweise praktische Erhebungsprobleme mit sich. Denn diese Merkmale von Unternehmen sind kaum zu beobachten.¹³ Dies gilt so auch für die Mitarbeiterzahl. Umsatz und Bilanzsumme sind daneben aber auch als sensible Unternehmensdaten einzustufen, die in einem Telefoninterview von vielen Arbeitgebern nicht oder nicht korrekt angegeben werden würden. Eine Abgrenzung von KMU anhand einer der oben erwähnten Definitionen ist für diese Gutachten folglich nicht realisierbar. Daher wird zur Abgrenzung von KMU ausschließlich das Kriterium der Mitarbeiterzahl herangezogen. Dies erscheint auch vor dem Hintergrund sinnvoll, dass die empirischen Studien zur Verbreitung der bAV die Einteilung der Unternehmen in die jeweiligen Größenklassen ebenfalls anhand der Mitarbeiterzahl vornehmen.¹⁴ In Anlehnung an die KMU-Definitionen des § 267 HGB und der EU-Kommission wird ein KMU für Zwecke dieses Gutachtens damit als ein **Unternehmen mit maximal 250 Arbeitnehmern**¹⁵ definiert.

⁸ Gem. § 267 Abs. 1 HGB sind kleine Kapitalgesellschaften solche, die mindestens zwei der drei folgenden Merkmale nicht überschreiten: Bilanzsumme: 6 Mio. €, Umsatzerlöse: 12 Mio. € und Arbeitnehmer: 50. Mittelgroße Kapitalgesellschaften sind gem. § 267 Abs. 2 HGB solche, die zwei der in § 267 Abs. 1 HGB genannten Merkmale überschreiten und mindestens zwei der nachfolgenden Merkmale nicht überschreiten. Bilanzsumme: 20 Mio. €, Umsatzerlöse: 40 Mio. € und Arbeitnehmer: 250. Gem. § 267 Abs. 3 HGB sind große Kapitalgesellschaften solche, die mindestens zwei der in § 267 Abs. 2 HGB genannten Merkmale überschreiten.

⁹ Vgl. *Europäische Kommission* (2006).

¹⁰ Kleinstunternehmen sind solche mit weniger als zehn Mitarbeitern und höchstens 2 Mio. € Umsatz oder höchstens 2 Mio. € Bilanzsumme. Kleinunternehmen sind solche mit einer Mitarbeiterzahl unter 50 und einem Umsatz oder einer Bilanzsumme von maximal 10 Mio. €. Mittlere Unternehmen sind solche mit einer Mitarbeiterzahl unter 250 und einem Umsatz von maximal 50 Mio. € oder einer von maximal 43 Mio. €. Zusätzliche Voraussetzung ist, dass das betrachtete Unternehmen unabhängig ist, d.h. Unternehmen, die zu mehr als 25 % zu einer Unternehmensgruppe gehören, nicht unter die KMU-Definition fallen.

¹¹ Vgl. *IfM Bonn* (o.J.).

¹² Kleine Unternehmen sind demnach solche mit maximal neun Beschäftigten und weniger als 1 Mio. € Umsatz pro Jahr. Mittlere Unternehmen sind solche Unternehmen, die keine kleinen Unternehmen sind und maximal 499 Beschäftigte und weniger als 50 Mio. € Umsatz pro Jahr vorweisen.

¹³ Vor allem wegen der oftmals fehlenden Veröffentlichungspflichten.

¹⁴ So beispielsweise in *BMAS* (2012a). Siehe ausführlich auch Abschnitt 2.5.

¹⁵ Als Arbeitnehmer gelten dabei auch Auszubildende, Angestellte in Teilzeit und geringfügig Beschäftigte. Der Begriff „Mitarbeiter“ wird im Rahmen dieses Gutachtens synonym verwendet.

Diese Abgrenzung lässt sich zusätzlich mithilfe der folgenden Zahlen zu sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten begründen. Gemäß der Beschäftigungsstatistik der *Bundesagentur für Arbeit* waren im Jahr 2014 in Deutschland ca. 68 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Unternehmen tätig, die zwischen einem und 249 Mitarbeiter haben. Dementsprechend sind über zwei Drittel aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in KMU nach der hier vorgenommenen Definition beschäftigt.¹⁶ Betrachtet man zusätzlich die Verbreitung der bAV in Abhängigkeit von Betriebsgrößenklassen, ist ein stark positiver Zusammenhang festzustellen (siehe ausführlich hierzu Abschnitt 2.5). Laut *BMAS* (2012a) war im Dezember 2011 in 35 % der Betriebsstätten mit bis zu vier Arbeitnehmern eine bAV vorhanden; in Betriebsstätten mit fünf bis neun Arbeitnehmern bereits zu 65 %. In den Größenklassen ab zehn Arbeitnehmern steigt dieser Wert kontinuierlich an.¹⁷ Auch die Verbreitung nach Arbeitnehmern folgt einem ähnlichen Trend, wenn auch auf einem geringeren Niveau. So nahmen im Dezember 2011 in Betriebsstätten mit bis zu vier sozialversicherungspflichtig Beschäftigten lediglich 27 % der Arbeitnehmer tatsächlich an der bAV teil. Dieser Wert steigt mit der Mitarbeiterzahl an und erreicht bei Betriebsstätten mit 100 bis maximal 199 Mitarbeitern den Wert von 50 %.¹⁸ Diese Zahlen zeigen, dass in KMU entsprechend der hier verwendeten Definition erhebliches Potential in Bezug auf eine Verbreitungssteigerung der bAV vorhanden ist.

Auf Arbeitnehmerseite steht die Gruppe der Gering- und Niedrigverdiener im Fokus dieses Gutachtens. Zunächst ist der Begriff des Arbeitnehmers zu definieren. Hierunter werden im Verlauf des Gutachtens sozialversicherungspflichtig Beschäftigte verstanden. Hierunter fallen folglich auch Angestellte in Teilzeit und Auszubildende. Außerdem werden auch (ausschließlich) geringfügig Beschäftigte¹⁹ in die Untersuchungen miteinbezogen, da auch diese am System der bAV teilnehmen können. Explizit ausgeschlossen werden Beschäftigte im öffentlichen Dienst. Es unterbleibt eine Einschränkung sowohl in Bezug auf bestimmte Altersgruppen als auch bezüglich bestimmter Branchen.

In einem nächsten Schritt sind Gering- und Niedrigverdiener abzugrenzen. Analog zur Arbeitgeberseite stehen auch für den Begriff der Geringverdiener unterschiedliche Definitionen zur Verfügung.²⁰ Für dieses Gutachten wird – wiederum in Anbetracht der

¹⁶ Vgl. *Bundesagentur für Arbeit* (2014), Tabelle 1.1. Es ergibt sich eine minimale Ungenauigkeit dadurch, dass nach der verwendeten Definition Unternehmen mit exakt 250 Mitarbeitern noch als KMU gelten aber in der Beschäftigungsstatistik bereits zur nächsten Größenklasse (250 bis 499 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte) gezählt werden.

¹⁷ Vgl. *BMAS* (2012a), S. 30. Der Terminus „Betriebsstätte mit bAV“ wird in der Studie definiert als Betriebsstätte, die für alle oder Teile ihrer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ein betriebliches Altersversicherungssystem eingerichtet haben.

¹⁸ Vgl. *BMAS* (2012a), S. 33. In der Größenklasse 200 bis 499 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte beträgt der Anteil der Arbeitnehmer mit bAV 61 %.

¹⁹ Die Definition der geringfügigen Beschäftigung ist § 8 SGB IV zu entnehmen. Ausgeschlossen werden geringfügig Beschäftigte, die lediglich in Privathaushalten angestellt sind.

²⁰ Beispielsweise die Definition in § 20 Abs. 3 SGB IV von 325 € Arbeitsentgelt pro Monat. Alternativ könnte der aktuell geltende Mindestlohn gem. § 1 Abs. 2 MiLoG von 8,50 € je Zeitstunde herangezogen und auf ein Bruttomonatsgehalt hochgerechnet werden. Es ergäbe sich dabei ein Bruttomonatsgehalt in Höhe von 1.473 € (bei Zugrundelegung von 260 Arbeitstagen pro Jahr und acht Arbeitsstunden pro Tag).

durchgeführten empirischen Schritte – eine Abgrenzung vorgenommen, die sich am bestehenden Verbreitungsgrad der bAV unter den Arbeitnehmern orientiert. Eine entsprechende Übersicht findet sich in *BMAS* (2012b). Dort zeigt sich, dass in der Gruppe der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit einem Bruttomonatsgehalt²¹ bis maximal 1.499 € lediglich 17 % an der bAV teilnehmen. Mit steigendem Verdienst nimmt auch der Verbreitungsgrad der bAV zu. In der Gruppe der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit einem Bruttomonatsgehalt zwischen 1.500 € und 2.499 € liegt der Verbreitungsgrad bei 29 % und ist damit weiterhin als gering zu bezeichnen.²² Beide Gruppen fallen damit durch eine unterdurchschnittliche Teilnahme am bAV-System auf und werden daher für die Zielsetzung des Gutachtens als relevant eingestuft. Dementsprechend wird für Zwecke dieses Gutachtens die folgende Definition für die Arbeitnehmer-Zielgruppe gewählt: **Geringverdiener** sind solche Arbeitnehmer, die ein **Bruttomonatsgehalt von maximal 1.500 €** aufweisen. Zusätzlich wird der Begriff der **Niedrigverdiener** eingeführt. Diese werden definiert als Arbeitnehmer mit einem **Bruttomonatsgehalt von mehr als 1.500 € aber maximal 2.500 €**. Im Verlauf des Gutachtens werden – sofern sich unterschiedliche Ergebnisse ergeben – diese beiden Gruppen differenziert betrachtet und analysiert.

1.3 Aufbau der Untersuchung

Ziel des vorliegenden Forschungsgutachtens ist es Optimierungsmöglichkeiten bei den steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen der bAV aufzuzeigen mit denen eine weitere Verbreitung der bAV unter den Zielgruppen des Gutachtens erreicht werden kann. Dazu erfolgt in Kapitel 2 zunächst ein prägnanter Überblick zur aktuellen Verbreitung der bAV in Deutschland sowie eine kurze Darstellung der rechtlichen Rahmenbedingungen im Status Quo. Das Verständnis der rechtlichen Grundlagen ist für die Nachvollziehbarkeit der weiteren Untersuchung von zentraler Bedeutung.

Gegenstand von Kapitel 3 ist eine Bestandsaufnahme der Forschungs- und Fachliteratur, aus der zu Beginn der Untersuchung erste Anhaltspunkte zu bestehenden Hemmnissen bei der bAV sowohl aus Arbeitgeber- als auch aus Arbeitnehmersicht gewonnen wurden. Zu diesem Zweck wurden in einem ersten Schritt Hemmnisse erfasst, die bereits in vorangegangenen Studien identifiziert wurden. Besondere Aufmerksamkeit galt dabei Studien, die Hemmnisse auf Grundlage empirischer Untersuchungen ermitteln konnten. Jedoch wurden auch potentielle Hemmnisse einbezogen, die auf theoretischer Basis in der bAV-Fachliteratur diskutiert werden und noch einer empirischen Überprüfung bedürfen. Dies war vor allem für die Erfassung potentieller bAV-Hemmnisse im Steuer- und Sozialversicherungsrecht von Bedeutung, da diese empirisch bislang weitgehend unerforscht sind. Neben den Ergebnissen der Literatúrauswertung enthält Kapitel 3 umfangreiche Erkenntnisse aus 13 geführten Experteninterviews. Diese Experteninterviews wurden durch-

²¹ Die Begriffe „Gehalt“ und „Lohn“ werden im Rahmen dieses Gutachtens synonym verwendet.

²² Vgl. *BMAS* (2012b), S. 21. Es ist anzumerken, dass hier lediglich sozialversicherungspflichtig Beschäftigte von 25 bis unter 65 Jahren berücksichtigt sind.

geführt, um eine möglichst vollständige Erfassung potentieller bAV-Hemmnisse zu gewährleisten, was insbesondere aufgrund des begrenzten Umfangs an Forschungserkenntnissen zu steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Hemmnissen von hoher Bedeutung für das Forschungsprojekt ist.²³ Die Experteninterviews stellen somit eine Ergänzung der Literaturlauswertung dar.

Ein zusammenfassender Überblick der in Literaturlausanalyse und Experteninterviews identifizierten Hemmnisse wird in Abschnitt 3.3 dargestellt. Diese identifizierten Hemmnisse wurden anschließend im Rahmen einer empirischen Untersuchung auf ihre Praxisrelevanz untersucht. Die empirische Untersuchung umfasste leitfadengestützte Interviews mit Arbeitgeber und Arbeitnehmer der Zielgruppen. Von Bedeutung war diese Untersuchung vor allem für die in der Literatur postulierten Hemmnisse, die bislang noch keiner empirischen Untersuchung unterzogen wurden, was hauptsächlich für die Hemmnisse zutrifft, die sich aus den steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen der bAV ergeben.²⁴ Neben der Validierung der bereits identifizierten Hemmnisse, sollten durch diese Interviews zudem weitere Hemmnisse identifiziert werden. Die Ergebnisse dieser Untersuchung werden ausführlich in Kapitel 4 diskutiert.

Die in den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinterviews identifizierten Hemmnisse bildeten die Ausgangsbasis für die im Rahmen dieses Gutachtens entwickelten Reformüberlegungen, die in Kapitel 5 dargestellt werden. Diese Reformüberlegungen scheinen – zumindest aus theoretischer Sicht – dazu geeignet die identifizierten Hemmnisse zu mindern und im Optimalfall sogar vollständig zu beseitigen, um dadurch eine Steigerung des bAV-Verbreitungsgrades bei den betrachteten Zielgruppen herbeizuführen.²⁵ Um zu überprüfen welche der entwickelten Reformüberlegungen dies auch in der Praxis zu leisten vermögen, wurden die Reformüberlegungen durch zwei weitere empirische Untersuchungen auf ihre Wirksamkeit überprüft, die Gegenstand von Kapitel 6 sind. Hierzu wurden Steuerberatern von KMU ausgewählte Reformüberlegungen im Rahmen eines leitfadengestützten Interviews erläutert. Die Steuerberater wurden gebeten, diese Überlegungen hinsichtlich ihres Potentials, eine weitere Verbreitung der bAV bei den Zielgruppen zu fördern, zu beurteilen. Zudem konnten durch diese Interviews vereinzelt praktische Umsetzungsprobleme identifiziert werden.

Neben der Beurteilung der Reformüberlegungen durch Steuerberater, wurden zur Überprüfung derjenigen Reformüberlegungen, die Arbeitnehmer zu einer Teilnahme an der bAV bewegen sollen, erneut gering- und niedrigverdienende Arbeitnehmer im Rahmen von leitfadengestützten Interviews befragt.²⁶ Durch Anwendung experimentalökono-

²³ Auch in der vom *BMAS* in Auftrag gegebenen Machbarkeitsstudie werden Experteninterviews als geeignetes Instrument zur Identifikation von Hemmnissen bei der bAV angesehen. Vgl. *BMAS* (2014), S. 128.

²⁴ Exemplarisch kann hier der vielfach kritisierte beschränkte Dotierungsrahmen des § 3 Nr. 63 EStG genannt werden. Vgl. beispielsweise *Karch* (2014), S. 4.

²⁵ Für diese Reformüberlegungen erfolgt keine separate Aufkommenschätzung. Eine solche wird für die empfohlenen Maßnahmen vorgenommen (Kapitel 7).

²⁶ Die befragten Arbeitnehmer in Kapitel 6 entsprechen nicht den befragten Arbeitnehmern aus Kapitel 4.

mischer Methoden konnten die Reformüberlegungen auf ihre Eignung, die bAV-Verbreitung in den Zielgruppen zu erhöhen, überprüft werden. Insbesondere wurden die Interviewten mit fiktiven Entscheidungssituationen in Bezug auf die bAV konfrontiert.

Im Anschluss an diese empirische Überprüfung der Reformüberlegungen erfolgte eine Isolierung derjenigen Reformüberlegungen, die sich bei der Untersuchung als besonders wirksam erwiesen haben und auch aus Aufkommens- und Praktikabilitätsabwägungen empfehlenswert erscheinen. Als Ergebnis resultieren hieraus zwei konkrete Reformempfehlungen, die sich aus mehreren Reformüberlegungen zusammensetzen und dem Gesetzgeber zur Umsetzung empfohlen werden. Diese Reformempfehlungen werden ausführlich in Kapitel 7 dargestellt. Zudem erfolgt in diesem Zusammenhang eine Abschätzung der mit einer Umsetzung einzelner Empfehlungen verbundenen Ausfälle bei Steueraufkommen und Aufkommen in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung. Der gesamte Aufbau der Untersuchung wird durch Abbildung 1 veranschaulicht.

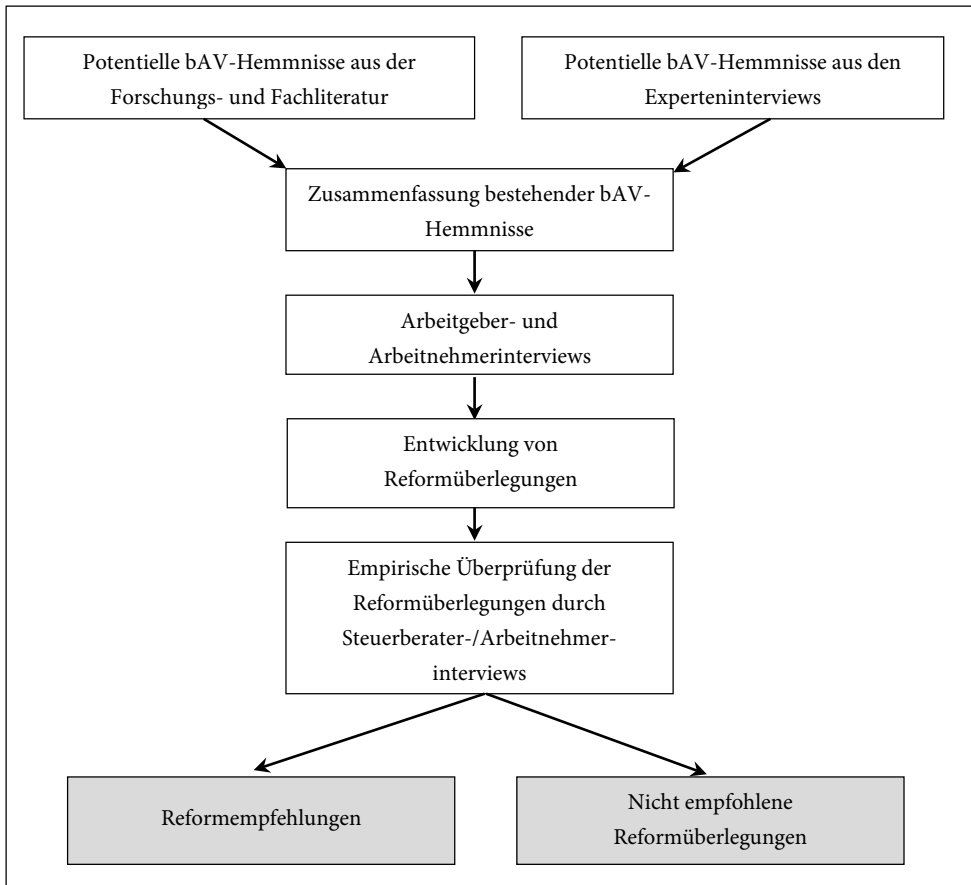


Abbildung 1: Vorgehensweise bei Entwicklung der Reformempfehlungen

2 Status Quo und Ausgangslage

2.1 Begriffsdefinition

Der Begriff der bAV wird in der Praxis nicht einheitlich verwendet, weshalb es zunächst einer Konkretisierung bedarf. Der Gesetzgeber kam der Notwendigkeit einer Definition im Rahmen des im Jahr 1974 eingeführten Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) nach, welches bis heute die arbeitsrechtlichen Regelungen der bAV zum Gegenstand hat und vor allem dem Schutz des Arbeitnehmers dient. In § 1 Abs. 1 BetrAVG wird die bAV als eine Leistung der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung definiert, die einem Arbeitnehmer aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber zugesagt wird.²⁷ Somit sind unter der bAV alle betrieblichen Maßnahmen zu verstehen, die den Arbeitnehmer oder auch seine Hinterbliebenen im Falle eines Verlustes der Arbeitsfähigkeit und damit des Arbeitsentgelts absichern. Darunter fallen ausdrücklich und abschließend die Versorgungsfälle Alter, Invalidität und Tod. Die aufgezählten Fälle müssen jedoch nicht kumulativ abgedeckt werden, sondern können unabhängig und auch einzeln voneinander Berücksichtigung finden. Tritt der abgesicherte Verlust der Arbeitsfähigkeit ein, erbringt der Arbeitgeber Leistungen an den Arbeitnehmer bzw. an seine Hinterbliebenen, die zumeist in Form von regelmäßig wiederkehrenden Geldleistungen bestehen. Ob der Arbeitgeber diese Leistungen gegenüber dem Arbeitnehmer unmittelbar erbringt oder ob er dies unter Zuhilfenahme eines externen Versorgungsträgers mittelbar erfüllt, z.B. durch Abschluss eines Versicherungsvertrags zugunsten des Arbeitnehmers, ist für das Vorliegen einer bAV im Sinne des Betriebsrentengesetzes ohne Bedeutung. Der Anwendungsbereich des Betriebsrentengesetzes bezieht sich somit neben den sogenannten internen auch auf die externen Durchführungswege der bAV.²⁸

2.2 Arbeitsrechtliche Grundlagen

2.2.1 Zusagearten

Die konkrete Ausgestaltung der Zusage auf eine bAV obliegt grundsätzlich dem Arbeitgeber und kann entweder einzelvertraglich als Bestandteil des Arbeitsvertrages oder auch kollektivrechtlich wie beispielsweise durch Tarifverträge festgehalten werden. Als Rechtsgrundlage muss eine Zusage von Versorgungsleistungen gegeben sein und es sich somit um einen originären Versorgungszweck handeln. Ob die Erfüllung der zugesagten Leistungen direkt über den Arbeitgeber erfolgt oder von anderen Versorgungsträgern vorgenommen wird, ist dabei unerheblich.²⁹ In einer solchen Versorgungszusage³⁰ sind sämt-

²⁷ Als Arbeitnehmer zählen hierbei gem. § 17 Abs. 1 BetrAVG auch Auszubildende.

²⁸ Vgl. zu den verschiedenen Durchführungswegen der bAV Abschnitt 2.2.3.

²⁹ Gem. § 1 Abs. 1 Satz 2 i.V.m. § 1b Abs. 2 bis 4 BetrAVG.

liche inhaltlichen Ausgestaltungen und Vereinbarungen zu normieren.³¹ Als Folge daraus wird eine Anwartschaft des Arbeitnehmers begründet. Als Versorgungsleistungen werden zumeist regelmäßig wiederkehrende Geldzahlungen vereinbart, wohingegen auch einmalige Kapitalzahlungen denkbar sind.³²

Bei der Ausgestaltung der Zusageform kann zunächst grob in Leistungs- und Beitragszusage untergliedert werden. Die **Leistungszusage** stellt dabei die ursprüngliche Form der Zusage dar und liegt auch der Ausgangsbetrachtung des § 1 Abs. 1 BetrAVG zugrunde. Der Arbeitgeber sagt hier eine nach geeigneten Kriterien ermittelte Leistung bei Eintritt des Versorgungsfalles zu. Diese kann sich beispielsweise an dem letzten Bruttogehalt orientieren und einen bestimmten Prozentsatz davon pro Jahr der Betriebszugehörigkeit garantieren.³³ Das Risiko dieser Zusageart trägt damit der Arbeitgeber, der für ausreichend Versorgungskapital sorgen muss. Für das Unternehmen ist dies mit großen Kalkulationsproblemen verbunden, weshalb zunehmend eine Abkehr von der Leistungszusage ersichtlich ist. Die „reine“ Beitragszusage als Gegenstück dazu ist im deutschen Betriebsrentengesetz jedoch nicht vorgesehen.³⁴ § 1 Abs. 2 BetrAVG erkennt dahingegen zwei Mischformen an.

Zum einen existiert gem. § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG eine **beitragsorientierte Leistungszusage**.³⁵ Dabei werden vereinbarte Beiträge durch den Arbeitgeber in eine Anwartschaft umgewandelt. Der Arbeitgeber gibt somit lediglich den jeweiligen periodischen oder einmaligen aufgewendeten Beitrag an.³⁶ Letztendlich wird jedoch nicht auf den eigentlich geleisteten Beitrag abgestellt, sondern es muss wieder eine tatsächliche Leistung versprochen respektive zugesagt werden, weshalb es sich somit nicht um eine reine Beitragszusage handelt. Daher ist ferner ein „Umrechnungskurs“ von Beitrag in Leistung zu benennen und vertraglich festzulegen. Dieser richtet sich vornehmlich nach versicherungsmathematischen Prinzipien.³⁷

³⁰ Der Begriff „Versorgungszusage“ soll im Folgenden als Oberbegriff sowohl für die unmittelbare als auch für die mittelbare Versorgungszusage verstanden werden. Demgegenüber verwendet der Gesetzgeber den Begriff „Versorgungszusage“, wenn er von unmittelbaren Direktzusagen ausgeht; vgl. *Ahrend et al. (2015)*, Teil 1, Rz. 117.

³¹ Vgl. auch die Definition in *Blomeyer et al. (2015)*, § 1, Rz. 33 f., sowie die dortige Abgrenzung zu verwandten Begrifflichkeiten.

³² Ferner erfüllen auch Sach- bzw. Nutzungsleistungen die Voraussetzungen, sind jedoch weit weniger gebräuchlich; vgl. *Ahrend et al. (2015)*, Teil 1, Rz. 10.

³³ Vgl. *Deutsche Rentenversicherung (2014)*, S. 16.

³⁴ Gleichwohl ist sie rechtlich zulässig. Da sich das BetrAVG jedoch nicht auf sie erstreckt, spricht man insoweit nicht von bAV. Beachte auch die auf den folgenden Seiten behandelten Ausführungen zu einem diesbezüglichen Gesetzesentwurf.

³⁵ Eingeführt durch das Rentenreformgesetz 1999 (RRG 1999).

³⁶ Vgl. *Blomeyer et al. (2015)*, § 1, Rz. 83.

³⁷ Vgl. *Blomeyer et al. (2015)*, § 1, Rz. 83 und *Ruland/Rürup (2008)*, § 6, Rz. 35. Sofern die Leistung über externe Durchführungswege (eine detaillierte Behandlung der Durchführungswege erfolgt in Abschnitt 2.2.3) erbracht wird, erfolgt die Umrechnung anhand der Tarifikalkulation des externen Versorgungsträgers. Ansonsten sind erwartete Verzinsung sowie biometrische Wahrscheinlichkeiten versicherungsmathematisch zu modellieren. Eine ausführliche Erklärung hierzu, insbesondere zu

Das Betriebsrentengesetz sieht seit 2002 außerdem gem. § 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG³⁸ eine **Beitragszusage mit Mindestleistung** vor. Dabei handelt es sich jedoch ebenfalls nicht um eine reine Beitragszusage, sondern abermals um eine Mischform aus Leistungs- und Beitragszusage. Sie kann sogar als Unterform der beitragsorientierten Leistungszusage angesehen werden.³⁹ Der Arbeitgeber verpflichtet sich, zugesagte und vertraglich festgelegte Beiträge an einen externen Versorgungsträger zu entrichten. Jener erbringt später die Versorgungsleistungen. Damit hängt die Höhe der späteren Rente von der erwirtschafteten Rendite des externen Kapitalanlegers ab.⁴⁰ Da der Arbeitgeber aber zusätzlich mindestens für die Summe der zugesagten Beiträge⁴¹ aufkommen muss, handelt es sich folglich in dieser Höhe erneut um eine Leistungszusage.⁴² Dies ist dann der Fall, wenn das zur Verfügung stehende Versorgungskapital, beispielsweise infolge schlechten Wirtschaftens, geringer ausfällt als sämtliche geleisteten Beiträge.

Die **reine Beitragszusage** könnte gemäß einem Entwurf⁴³ des *BMAS* in Zukunft Eingang in die Gesetzgebung finden. Sofern die *bAV* über eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien durchgeführt wird, soll künftig eine reine Beitragszusage möglich sein. Diese Bestimmungen sollen auch für nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer gelten, wenn zwischen ihnen die Anwendung der tariflichen Regelung vereinbart wird. Der Arbeitgeber könnte sodann getreu dem Motto „pay and forget“ mit der Zahlung der Beiträge seine Pflichten erfüllen. Die entweder als Pensionskasse oder Pensionsfonds organisierte, gemeinsame Einrichtung übernimmt insofern die bisherige Haftung des Arbeitgebers, als sie dem Arbeitnehmer eine Mindestleistung zusagt. Im Falle der Zahlungsunfähigkeit der gemeinsamen Einrichtung soll der *PSVaG* als Träger der Insolvenzversicherung einspringen. Die Resonanz auf diese Vorschläge ist jedoch zwiespaltig.⁴⁴ Inwieweit die reine Beitragszusage zukünftig in der Gesetzgebung Berücksichtigung findet, lässt sich aktuell noch nicht abschließend beurteilen.⁴⁵

Transformationstabellen und Renten- bzw. Kapitalbausteinen ist *Doetsch* et. al. (2013), S. 35 f. zu entnehmen.

³⁸ Eingeführt durch das *AVmG*.

³⁹ Vgl. *Blomeyer* et al. (2015), § 1, Rz. 88. *Ruland/Rürup* (2008), § 6, Rz. 37 verweisen darauf, dass die „Abgrenzung zur beitragsorientierten Leistungszusagen umstritten“ ist.

⁴⁰ Sofern keine weiteren Verpflichtungen bestünden, handelte es sich tatsächlich um eine reine Beitragszusage.

⁴¹ Soweit sie nicht rechnungsmäßig für ein biometrisches Risiko verbraucht wurden, d.h. abzüglich eines biometrischen Risikoausgleichs; vgl. § 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG.

⁴² Vgl. *Brassat* (2011), S. 8.

⁴³ Zu finden in *Hanau/Arteaga* (2015), S. 616 und *Bazzazi* (2015).

⁴⁴ Vgl. *Jungblut/Hinrichs* (2014) und *Arteaga* (2015).

⁴⁵ *Lansch/Bazzazi* (2015) zitieren diesbezüglich den ehemaligen Staatssekretär des *BMAS*, *Jörg Asmussen*, welcher darauf verweist, dass mit einem Gesetzgebungsverfahren zum § 17b BetrAVG nicht zu rechnen sei, bis Ergebnisse dieses Forschungsprojekts vorliegen. Ferner ist zu dieser Thematik ein Gutachten des *BMAS* in Auftrag gegeben worden, das Anfang März 2016 vorliegen soll; vgl. *BMAS* (2015b).

2.2.2 Entgeltumwandlung

Eine sogenannte Entgeltumwandlung ist gem. § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG gegeben, wenn künftige⁴⁶ Entgeltansprüche in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen umgewandelt werden.⁴⁷ Der Arbeitnehmer verzichtet dabei auf künftige, bereits vertraglich vereinbarte Entgeltansprüche, wofür er vom Arbeitgeber eine Versorgungszusage erhält.⁴⁸ Im Allgemeinen wird unter dem Begriff Entgeltumwandlung eine Umwandlung des Bruttoentgelts verstanden.⁴⁹ Es ist jedoch auch eine Umwandlung des Nettoentgelts möglich.⁵⁰

Seit 2002 ist ein **Anspruch auf Entgeltumwandlung** gesetzlich fixiert.⁵¹ Anspruchsberechtigt sind gem. § 17 Abs. 1 Satz 3 i.V.m. § 1a Abs. 1 BetrAVG alle in der gesetzlichen RV Pflichtversicherten. Der anspruchsberechtigte Arbeitnehmer kann verlangen, dass ein Teil seines künftigen Entgelts mittels Umwandlung für seine bAV verwendet wird. Zwar hat der Arbeitnehmer grundsätzlich einen Anspruch auf Entgeltumwandlung, der Durchführungsweg ist von ihm jedoch nicht unmittelbar bestimmbar. Der Arbeitgeber kann die Durchführung der Versorgung auf die Durchführungswege Pensionsfonds und Pensionskasse beschränken. Lediglich falls kein derartiges Angebot existiert, kann der Arbeitnehmer den Abschluss einer Direktversicherung verlangen.

Daneben besteht für den Arbeitnehmer gem. § 1 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG⁵² die Möglichkeit, „Beiträge aus seinem Arbeitsentgelt [**Eigenbeiträge**] zur Finanzierung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung“ im Rahmen eines externen Durchführungsweges zu leisten. Diese Form ist der Entgeltumwandlung sehr ähnlich, weshalb auch die arbeitsrechtlichen Regelungen bezüglich der Entgeltumwandlung anzuwenden sind.⁵³

2.2.3 Durchführungswege

Wird in einem Unternehmen eine bAV eingeführt, muss der Arbeitgeber sich zunächst entscheiden, welchen Durchführungsweg er hierzu wählen möchte.⁵⁴ Das Betriebsrenten-

⁴⁶ *Ruland/Rürup* (2008), § 6, Rz. 40 verstehen hierunter „noch nicht fällige“ Ansprüche. Demgegenüber sprechen *Blomeyer et al.* (2015), § 1, Rz. 119 von „noch nicht erdienten“ Ansprüchen. Auf eine genaue Erläuterung und Unterscheidung wird an dieser Stelle verzichtet.

⁴⁷ Die Entgeltumwandlung wurde durch das RRG 1999 im BetrAVG erstmals explizit als bAV definiert.

⁴⁸ Die aus der Umwandlung resultierenden Beträge stellen gleichwohl Beträge des Arbeitgebers dar; vgl. *Ahrend et al.* (2015), Teil 5a, Rz. 185.

⁴⁹ *Ruland/Rürup* (2008), § 6, Rz. 39 sprechen beispielsweise einleitend im Kapitel zur Entgeltumwandlung davon, dass „künftige (Brutto-)Entgeltansprüche des Arbeitnehmers (...) umgewandelt werden.“

⁵⁰ Vgl. *Blomeyer et al.* (2015), § 1, Rz. 110.

⁵¹ Gem. § 1a BetrAVG. Seit Inkrafttreten des AVmG.

⁵² Eingeführt durch Artikel 3 des Hüttenknappschaftlichen Zusatzversicherungs-Neuregelungsgesetzes vom 21.06.2002.

⁵³ Sofern die Beiträge im Wege der Kapitaldeckung finanziert werden. Eine Unterscheidung zwischen Entgeltumwandlung und Finanzierung mit Eigenbeiträgen nehmen *Förster et al.* (2015), § 1, Rz. 25 vor.

⁵⁴ Es sind auch mehrere Durchführungswege nebeneinander möglich.

gesetz stellt hierfür seit dem Jahr 2002 fünf Durchführungswege zur Auswahl, die verschiedenen Kapitalanlagebeschränkungen unterliegen, unterschiedliche steuerliche Konsequenzen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer hervorrufen und einen maßgeblichen Einfluss darauf haben, wie groß der Verwaltungsaufwand für das Unternehmen ausfällt.⁵⁵ Will der Arbeitgeber die Durchführung der bAV selbst verwalten, steht ihm dazu die sogenannte Direktzusage als unmittelbare Zusageform zur Verfügung. Bevorzugt er die mittelbare Durchführung der bAV, hat er die Wahl zwischen den Durchführungswegen Unterstützungskasse, Pensionskasse, Direktversicherung sowie Pensionsfonds. Dabei werden die Durchführungswege Pensionskasse, Direktversicherung und Pensionsfonds als externe Durchführungswege bezeichnet, die der Aufsicht der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) unterliegen.⁵⁶ Diese Unterscheidung ist dahingehend von Bedeutung, da alle fünf Durchführungswege sowohl mit der Leistungszusage als auch mit der leistungsorientierten Beitragszusage wählbar sind, die Beitragszusage mit Mindestleistung jedoch nur in Verbindung mit den externen Durchführungswegen kombinierbar ist. Abbildung 2 soll die Unterteilung der Durchführungswege veranschaulichen, bevor diese hinsichtlich ihrer Funktionsweise näher betrachtet werden.

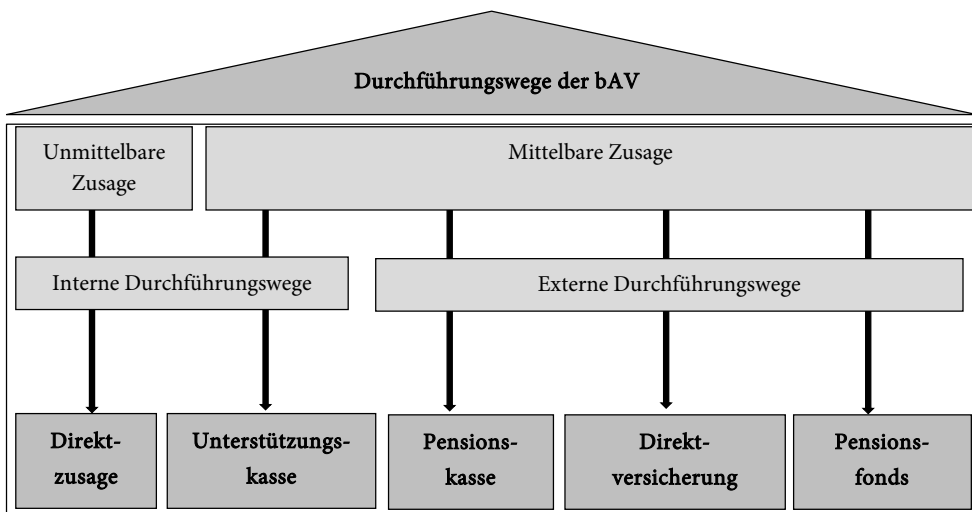


Abbildung 2: Durchführungswege der bAV⁵⁷

Die **Direktzusage** ist die einzige Form der unmittelbaren Durchführung. Das Betriebsrentengesetz definiert sie zwar nicht wortwörtlich, gem. § 1 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG ist sie jedoch als Urform und Ausgangspunkt der bAV anzusehen. Sie verfügt über einen unmittelbaren Charakter, da der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer eine Leistung unmittelbar zusagt, d.h. ohne dies durch Zwischenschaltung einer externen Versorgungseinrichtung abzuwickeln und zu organisieren. In der Anwartschaftsphase fließen somit keine

⁵⁵ Vgl. zu den steuerlichen Konsequenzen Abschnitt 2.3.

⁵⁶ Vgl. Marx (2012), Rz. 968 f.

⁵⁷ In Anlehnung an Marx (2012), Rz. 969.

Finanzmittel aus dem Unternehmen ab, jedoch muss der Arbeitgeber die Zahlungsverpflichtungen gegenüber dem Arbeitnehmer in der Leistungsphase anschließend direkt aus den laufenden Erträgen erbringen, die das Unternehmen zu diesem Zeitpunkt erwirtschaftet.⁵⁸ Auch wenn der Arbeitgeber eine Rückdeckungsversicherung abschließt, handelt es sich trotzdem weiterhin um eine unmittelbare Verpflichtung gegenüber dem Arbeitnehmer, da ausschließlich der Arbeitgeber Versicherungsnehmer und Bezugsberechtigter der Rückdeckungsversicherung ist.⁵⁹ Aufgrund der im Unternehmen verbleibenden Liquidität bei Wahl dieses Durchführungsweges erfreute sich diese Form der bAV in der Vergangenheit großer Beliebtheit, insbesondere bei großen Unternehmen, denen die Bewältigung des damit zusammenhängenden Organisationsaufwands möglich ist. Ein in den letzten Jahren zunehmend bedeutendes Problemfeld besteht für den Arbeitgeber jedoch in der gesetzlichen Verpflichtung zur Bildung und zum Ausweis von Pensionsrückstellungen im handelsrechtlichen Jahresabschluss, durch die den zukünftigen finanziellen Belastungen aus den Pensionszusagen Rechnung getragen werden soll.

Neben der Direktzusage stellt die Durchführung über eine **Unterstützungskasse** den zweiten internen Durchführungsweg der bAV dar, der jedoch anders als die Direktzusage als mittelbar zu bezeichnen ist. In § 1b Abs. 4 BetrAVG wird die Unterstützungskasse als selbständige rechtsfähige Versorgungseinrichtung definiert, die auf ihre Leistungen keinen Rechtsanspruch gewährt.⁶⁰ Der Arbeitnehmer hat somit keine Ansprüche gegenüber der Unterstützungskasse, sondern lediglich gegenüber seinem Arbeitgeber. Das Arbeitgeber-Unternehmen errichtet die Unterstützungskasse und finanziert sie über Zuwendungen.⁶¹ Üblich ist auch die Gründung einer Kasse für einen ganzen Konzern oder eine Unternehmensgruppe. Bei der Investition des vom Arbeitgeber getrennten Sondervermögens ist die Unterstützungskasse frei, beabsichtigt aber freilich eine gewinnbringende Anlage und damit einhergehende Erträge. Falls das aufgebaute Kapital der Unterstützungskasse jedoch nicht zur Zahlung der Pension ausreicht, muss der Arbeitgeber gem. § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG für die zugesagten Leistungen einstehen. Diese Subsidiärhaftung ist allen mittelbaren Durchführungswegen gemein.

Im Folgenden werden die externen Durchführungswege behandelt. Die **Direktversicherung** stellt eine solche Form dar und ist gem. § 1b Abs. 2 BetrAVG gegeben, wenn eine Lebensversicherung auf das Leben des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber abgeschlossen wird. Des Weiteren müssen der Arbeitnehmer oder seine Hinterbliebenen hinsichtlich der Leistungen des Versicherers ganz oder teilweise bezugsberechtigt sein. Der Arbeitgeber leistet Beiträge an den Versicherer, welcher später die Versorgung des Arbeitnehmers übernimmt. Diese Form der Durchführung ist aufgrund des geringen Verwaltungsaufwands für den Arbeitgeber einfach zu handhaben.⁶² Durch die bloße Ab-

⁵⁸ Dies gilt so insbesondere für kleine Unternehmen, da diese i.d.R. keine Auslagerung ihrer Pensionsverpflichtungen beispielsweise auf CTAs vornehmen.

⁵⁹ Vgl. *Ruland/Rürup* (2008), § 6, Rz. 26.

⁶⁰ Daher unterliegt sie auch nicht der Aufsicht der BaFin; gem. § 3 Abs. 1 Nr. 1 VAG.

⁶¹ Im steuerrechtlichen Sprachgebrauch wird hier explizit von „Zuwendungen“ und beispielsweise nicht von „Beiträgen“ gesprochen; vgl. *Ahrend et al.* (2015), Teil 3, Rz. 100.

⁶² Vgl. *Deutsche Rentenversicherung* (2014), S. 9. Damit eignet sich dieser Durchführungsweg insbesondere für kleine Unternehmen.

führung der Beiträge hat der Arbeitgeber seine Pflichten jedoch nicht abschließend erfüllt, er muss vielmehr erneut für seine zugesagten Leistungen einstehen.⁶³

§ 1b Abs. 3 BetrAVG definiert die **Pensionskasse** als rechtsfähige Versorgungseinrichtung, die dem Arbeitnehmer oder seinen Hinterbliebenen auf ihre Leistungen einen Rechtsanspruch gewährt. Damit wird auch der Unterschied zur Unterstützungskasse deutlich, gegen die ein solcher Rechtsanspruch gerade nicht besteht. Die Pensionskasse ist gem. § 232 VAG ein rechtlich selbständiges Lebensversicherungsunternehmen. Damit ist die Durchführung der bAV über eine Pensionskasse derjenigen via Direktversicherung prinzipiell ähnlich. Es ist ebenfalls ein rechtliches Dreiecksverhältnis zwischen Pensionskasse, Arbeitnehmer und Arbeitgeber mit analogen Rechtsbeziehungen gegeben.⁶⁴ Der Unterschied liegt jedoch im Erscheinungsbild. Während Pensionskassen ausschließlich bAV betreiben, werden Direktversicherungen von allgemeintätigen Lebensversicherungsgesellschaften abgewickelt.⁶⁵

Die eben aufgeführte Definition der Pensionskasse gilt auch für den **Pensionsfonds**.⁶⁶ Eine versicherungsaufsichtsrechtliche Definition ist § 236 VAG zu entnehmen und präzisiert die arbeitsrechtlichen Vorschriften. Der Unterschied zur Pensionskasse besteht in einer liberaleren Gesetzgebung bezüglich der Vermögensanlage. Hier hat der Pensionsfonds größere Freiheiten.

2.3 Steuerrechtliche Grundlagen

2.3.1 Die Behandlung beim Arbeitgeber

Um die steuerrechtliche Behandlung einer bAV-Maßnahme auf Seiten des Arbeitgebers darzustellen, ist zwischen mittelbaren und unmittelbaren Durchführungswegen zu differenzieren. Bei **unmittelbarer Durchführung** via Direktzusage erbringt der Arbeitgeber die Rentenleistungen in der Leistungsphase selbst, womit er auch selbst Versorgungsträger ist. Für diese ungewisse Verbindlichkeit hat das Unternehmen in seiner Handelsbilanz gem. § 249 Abs. 1 Satz 1 HGB aufwandswirksam eine Rückstellung zu bilden, womit bereits in der Anwartschaftsphase eine Gewinnminderung eintritt.⁶⁷ Die handelsrechtliche Bewertung erfolgt gem. § 253 Abs. 1 Satz 2 HGB „in Höhe des nach vernünftiger kaufmännischer Beurteilung notwendigen Erfüllungsbetrages“.⁶⁸ Auch für die steuerliche Gewinnermittlung gilt ein Passivierungsgebot.⁶⁹ Die bilanzsteuerlichen Ansatz- und Be-

⁶³ Ansonsten wäre eine nach Betriebsrentengesetz nicht zulässige Beitragszusage gegeben; vgl. *Doetsch et al.* (2013), S. 27 und *Blomeyer et al.* (2015), Anhang § 1, Rz. 737.

⁶⁴ Vgl. *Doetsch et al.* (2013), S. 29 und *Ruland/Rürup* (2008), § 6, Rz. 29.

⁶⁵ Vgl. *Ahrend et al.* (2015), Teil 5, Rz. 43. Sie folgern: „In Pensionskassen ist quasi der Bereich betriebliche Altersversorgung verselbständigt.“

⁶⁶ Gem. § 1b Abs. 3 BetrAVG. Seit Inkrafttreten des AVmG.

⁶⁷ Für Altzusagen (Rechtsanspruch wurde vor dem 01.01.1987 erworben) gilt gem. Art. 28 EGHGB ein Passivierungswahlrecht.

⁶⁸ § 253 Abs. 2 HGB ergänzt hierzu, welche Zinssätze der Bewertung zugrunde zu legen sind.

⁶⁹ Vgl. BMF-Schreiben vom 12.03.2010, Rz. 9.

wertungsvorschriften ergeben sich dabei aus § 6a EStG, welcher zusätzliche Voraussetzungen zur steuerlichen Rückstellungsbildung beinhaltet.⁷⁰ Demnach ist gem. § 6a Abs. 2 EStG vor Eintritt des Versorgungsfalls erstmals eine Pensionsrückstellung zu bilden, wenn der Pensionsberechtigte das 27. Lebensjahr vollendet hat oder sobald die Anwartschaft arbeitsrechtlich unverfallbar geworden ist.⁷¹ Im Zeitpunkt des Versorgungsfalls ist eine Rückstellung in jedem Fall zu bilden.

Die mit der Rückstellungsbildung einhergehenden Aufwendungen mindern den steuerrechtlichen Gewinn. Somit wird die Steuerlast reduziert, was eine Direktzusage aus steuerlichen Aspekten attraktiv werden lässt. Die anschließende Bewertung der Höhe nach ist explizit in § 6a EStG geregelt und weicht von den handelsrechtlichen Bewertungsvorschriften ab. Steuerrechtlich muss zwingend ein Rechnungszinssatz von 6 % zugrunde gelegt werden. Außerdem sind – wie im Handelsrecht – „die anerkannten Regeln der Versicherungsmathematik anzuwenden.“⁷²

Betragsmäßig darf die Rückstellung gem. § 6a Abs. 3 Satz 1 EStG höchstens mit dem Teilwert bewertet werden. Dieser ist gem. § 6a Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 EStG vor Beendigung des Dienstverhältnisses definiert als „der Barwert der künftigen Pensionsleistungen (...) abzüglich des (...) Barwerts gleich bleibender Jahresbeiträge“.⁷³ Nach Beendigung des Dienstverhältnisses entspricht der Teilwert gem. § 6a Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 EStG dem Barwert der künftigen Pensionsleistungen. Die periodischen aufwandswirksamen Rückstellungszuführungen entsprechen gem. § 6a Abs. 4 Satz 1 EStG dem Unterschiedsbetrag der Teilwerte der Pensionsverpflichtungen zwischen zwei Perioden.⁷⁴ In der Leistungsphase entrichtet das Arbeitgeber-Unternehmen die vorher zugesagten Pensionsleistungen aufwandswirksam an den Arbeitnehmer. Da der Barwert der künftigen Pensionsleistungen sinkt, ist die Rückstellung periodisch ertragswirksam aufzulösen.

Im Gegensatz zur eben dargestellten unmittelbaren Durchführung ist bei **mittelbarer Durchführung** der bAV stets ein Mittelabfluss aus der Sphäre des Arbeitgeber-Unternehmens gegeben. In Abhängigkeit des konkreten Durchführungsweges leistet der Arbeitgeber (Versicherungs-)Beiträge bzw. Zuwendungen an eine Unterstützungskasse oder einen externen Träger. Diese Ausgaben stellen grundsätzlich auch Aufwendungen dar. So sind die Beiträge an eine Unterstützungskasse im Rahmen des § 4d EStG als Betriebsausgaben abzugsfähig.⁷⁵ Ebenso verhält es sich mit den Versicherungsbeiträgen an eine Direktversicherung. Gem. § 4b EStG ist der Versicherungsanspruch nicht beim Arbeitgeber zu bilanzieren, obwohl dieser der Versicherungsnehmer ist. Im Rahmen des § 4c

⁷⁰ Gem. *Herzig/Briesemeister* (2010), S. 918 (Fn. 10) ist § 6a EStG nicht als steuerliches Wahlrecht im Sinne des § 5 Abs. 1 EStG, sondern als rückstellungsbegrenzende Vorschrift einzuordnen.

⁷¹ Zur arbeitsrechtlichen Unverfallbarkeit siehe § 1b BetrAVG. Für nach dem 31.12.2017 abgeschlossene Zusagen tritt die rein steuerrechtliche Unverfallbarkeit zukünftig mit Vollendung des 23. Lebensjahres ein.

⁷² Gem. § 6a Abs. 3 Satz 3 EStG.

⁷³ Die hier genannte Definition des § 6a Abs. 3 Satz 2 EStG geht der allgemeinen Definition des Teilwerts gem. § 6 Abs. 1 Nr. 1 Satz 3 EStG vor; vgl. *Ahrend et al.* (2015), Teil 2, Rz. 668.

⁷⁴ Eine versäumte Zuführung darf in den Folgejahren nicht nachgeholt werden; vgl. auch *Ahrend et al.* (2015), Teil 2, Rz. 936 ff.

⁷⁵ Eine genauere Darstellung der Abzugsfähigkeit nach § 4d EStG unterbleibt an dieser Stelle.

ESTG sind Zuwendungen an Pensionskassen ebenso wie die Beiträge an Pensionsfonds im Rahmen des § 4e EStG als Betriebsausgaben abzugsfähig.

2.3.2 Die Behandlung beim Arbeitnehmer

Zentral für diesen Abschnitt ist stets die Fragestellung, ob dem Arbeitnehmer steuerbare – und gegebenenfalls steuerpflichtige – Einkünfte zuzurechnen sind. Das Steuerrecht kennt mit § 11 Abs. 1 EStG das sogenannte Zuflussprinzip als Ausgangspunkt für eine mögliche Steuerbarkeit. Dieses besagt, dass Einnahmen erst bei Zufluss zu berücksichtigen sind. Fortan ist somit zu hinterfragen, wann der steuerrechtliche Zufluss gegeben ist. Daher ist es sinnvoll, zunächst zwischen Anwartschaftsphase⁷⁶ und Rentenphase⁷⁷ als möglichen Bezugszeitpunkten zu unterscheiden. Des Weiteren sind je nach Durchführungsweg andere steuerrechtliche Vorschriften einschlägig. Es wird insbesondere zwischen externen und internen Durchführungswegen unterschieden. Dieser Abschnitt gliedert sich daher in einem ersten Schritt in eine Betrachtung der Besteuerung in der Anwartschaftsphase sowie der Rentenphase auf. Innerhalb dieser Abschnitte wird im zweiten Schritt jeweils auf die durchführungswegspezifischen Besonderheiten eingegangen.

Seit 2005 das Alterseinkünftegesetz (AltEinkG) in Kraft getreten ist, gilt für sämtliche Durchführungswegen der bAV grundsätzlich die sogenannte nachgelagerte Besteuerung. In der Anwartschaftsphase erfolgt demzufolge eine Freistellung der Einnahmen, wohingegen in der Rentenphase die Besteuerung vorgenommen wird. Da in der Rentenphase die gesamten Einkünfte für gewöhnlich niedriger sind, resultiert hieraus aufgrund des progressiven Steuertarifs der Einkommensteuer regelmäßig eine geringere Steuerlast für den Arbeitnehmer als im Fall der vorgelagerten Besteuerung. Nachfolgend wird die steuerliche Behandlung in Anwartschafts- und Rentenphase ausführlich dargestellt.

2.3.2.1 Besteuerung in der Anwartschaftsphase

In der **Anwartschaftsphase** werden entweder im Wege einer externen Durchführung Beiträge bzw. Zuwendungen des Arbeitgebers an Direktversicherungen, Pensionsfonds oder Pensionskassen geleistet. Alternativ werden bei den internen Durchführungswegen Zuwendungen an eine Unterstützungskasse erbracht oder Mittel im Unternehmen gebunden, die im Wege der Direktzusage zur Finanzierung der Versorgung bereitstehen. Die gesetzlichen Regelungen divergieren vornehmlich zwischen den internen und den externen Durchführungswegen, weshalb diese beiden Gruppen isoliert betrachtet werden.

Im Rahmen der **internen Durchführungswegen** entsteht zunächst mangels Zufluss beim Arbeitnehmer kein Arbeitslohn und damit bei diesem keine Steuerbarkeit. Bei der Direktzusage werden keinerlei Zahlungen an den Arbeitnehmer geleistet, weshalb hier lediglich die Sphäre des Arbeitgebers angesprochen wird. Im Rahmen der Unterstützungs-

⁷⁶ Auch aktive Phase oder Ansparphase genannt.

⁷⁷ Auch Leistungsphase, Versorgungsphase oder passive Phase genannt.

kasse fließen zwar Zuwendungen für den Arbeitnehmer, wegen des mangelnden Rechtsanspruchs wird jedoch keine Steuerbarkeit ausgelöst.⁷⁸

Im Rahmen der **externen Durchführungswege** leistet der Arbeitgeber Beiträge bzw. Zuwendungen an Direktversicherungen, Pensionskassen oder Pensionsfonds. Gemäß § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 Satz 1 EStG stellen diese Beiträge beim Arbeitnehmer Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit dar.⁷⁹

Im nächsten Schritt ist die Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG⁸⁰ zu nennen. Demnach sind „Beiträge des Arbeitgebers aus dem ersten Dienstverhältnis an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung zum Aufbau einer kapitalgedeckten bAV, bei der eine Auszahlung (...) in Form einer Rente oder eines Auszahlungsplans (...) vorgesehen ist“ steuerfrei, „soweit die Beiträge im Kalenderjahr 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung nicht übersteigen.“ Für sogenannte Neuverträge (nach dem 31.12.2004 erteilte Versorgungszusagen) erhöht sich der Höchstbetrag gem. § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG um 1.800 €.

Grundvoraussetzung für diese Steuerbefreiung ist demnach, dass es sich um „Beiträge des Arbeitgebers“ handelt. Dazu zählen neben den arbeitgeberfinanzierten auch die Beiträge aus Entgeltumwandlung. Eigenbeiträge des Arbeitnehmers fallen jedoch nicht darunter.⁸¹ Berücksichtigt werden nur Beträge im Rahmen des ersten Dienstverhältnisses, welches jedoch nicht zwingend einer Rentenversicherungspflicht unterliegen muss. So kann beispielsweise auch eine geringfügige Beschäftigung eine Steuerbefreiung begründen, sofern kein Lohnsteuerabzug nach der Steuerklasse VI vorgenommen wird.⁸² Eine weitere Voraussetzung ist der Aufbau einer kapitalgedeckten bAV.⁸³ Die spätere Leistung muss gemäß § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG in Form einer Rente oder eines zertifizierten Auszahlungsplans erfolgen.⁸⁴ Es besteht demnach zum einen die Möglichkeit, eine lebenslange Leibrente zu

⁷⁸ Vgl. *Ahrend et al.* (2015), Teil 2, Rz. 1636 f. und Teil 3, Rz. 535 f.

⁷⁹ § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 EStG wurde mit Inkrafttreten des Jahressteuergesetzes 2007 eingeführt. Doch auch schon zuvor galten diese Beiträge und Zuwendungen des Arbeitgebers nach Auffassung der Finanzverwaltung und Rechtsprechung sowie herrschender Kommentarmeinung gem. § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG i.V.m. § 2 Abs. 2 Nr. 3 LStDV zum steuerbaren Arbeitslohn. Inwieweit § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 Satz 1 EStG daher nur deklaratorischen Charakter hat, wird an dieser Stelle nicht weiter diskutiert. Zu ausgewählten und teilweise gegensätzlichen Kommentaransichten siehe *Geserich*, in *Blümich* (2015), § 19 EStG, Rz. 295; *Krüger*, in *Schmidt* (2015), § 19, Rz. 60, 91; *Blomeyer et al.* (2015); Kapitel C, Rz. 13 ff.

⁸⁰ In der Fassung ab Inkrafttreten des AltEinkG. Vorher waren lediglich die Durchführungswege Pensionskasse und Pensionsfonds betroffen. Ferner wurde die zusätzliche Bedingung der Kapitaldeckung eingeführt.

⁸¹ Vgl. BMF-Schreiben vom 24.07.2013, Rz. 304 f. Siehe auch BFH-Urteil vom 09.12.2010.

⁸² Vgl. BMF-Schreiben vom 24.07.2013, Rz. 302.

⁸³ Bei Beträgen, die sowohl im Umlage- als auch im Kapitaldeckungsverfahren erhoben werden, muss eine getrennte Verwaltung und Abrechnung der beiden Vermögensmassen vorliegen (sogenanntes Trennungsprinzip), um für die kapitalgedeckten Bestandteile die Steuerfreiheit zu gewähren; vgl. BMF-Schreiben vom 24.07.2013, Rz. 303.

⁸⁴ Gem. § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 AltZertG.

beziehen. Zum anderen können zu Beginn der Leistungsphase bis zu 30 % des – in diesem Zeitpunkt zur Verfügung stehenden – Kapitals unschädlich ausbezahlt werden.⁸⁵

Bei kumulativer Erfüllung sämtlicher Bedingungen tritt pro Kalenderjahr eine Steuerfreiheit der Beiträge bis zu einer Höhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen RV ein.⁸⁶ Bei Neuverträgen erhöht sich die Grenze um weitere 1.800 €. Die Steuerfreiheit ist dabei keine Wahlmöglichkeit, sondern erfolgt von Gesetzes wegen. Es besteht vielmehr gem. § 3 Nr. 63 Satz 2 EStG ein – gewissermaßen umgekehrtes – Wahlrecht zum Verzicht auf die Steuerbefreiung zugunsten der Riester-Förderung. Diese besteht zum einen aus einer sogenannten Altersvorsorgezulage im Sinne des Abschnitts XI des EStG.⁸⁷ Zum anderen kann gem. § 10a EStG unter Anrechnung des Zulageanspruchs ein Sonderausgabenabzug vorgenommen werden, wobei nach § 10a Abs. 2 Satz 3 EStG eine Günstigerprüfung von Amts wegen vorgenommen wird. Grundvoraussetzung zur Riester-Förderung ist, dass gem. § 82 Abs. 2 Satz 1 Buchst. a) EStG „aus dem individuell versteuerten Arbeitslohn des Arbeitnehmers geleistete Beiträge“ vorliegen. Somit ist die Konsequenz aus dem Verzicht auf die Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 63 Satz 1 und 3 EStG, dass die Beiträge der individuellen Besteuerung nach Maßgabe des § 32a EStG unterworfen werden.⁸⁸

Mit Wirkung ab dem 01.01.2002 wurde durch das AVmG der Pensionsfonds eingeführt. Ziel war es, die Attraktivität der bAV durch einen weiteren externen – aber in der Anlageentscheidung liberaleren – Durchführungsweg zu steigern. Der neue Durchführungsweg sollte auch zur Auslagerung bestehender Versorgungsverpflichtungen oder -anwartschaften in Form von Direktzusagen oder Unterstützungskassenzusagen geeignet sein.⁸⁹ Bei einer derartigen Übertragung auf einen Pensionsfonds kommt es zu einem Wechsel der fundamentalen Besteuerungssystematik von stets nachgelagerter (bei Direktzusage und Unterstützungskasse) zu – grundsätzlich – vorgelagerter Besteuerung (bei den übrigen Durchführungswegen).⁹⁰ Die damit einhergehende Versteuerung des bisher angesammelten Versorgungsvermögens würde zu einer enormen Steuerbelastung

⁸⁵ Die bloße Möglichkeit, eine Einmalkapitalauszahlung zu wählen, ist unschädlich für die Steuerfreiheit. Erst ab dem Zeitpunkt der Entscheidung für eine solche Einmalkapitalauszahlung sind die Voraussetzungen für die Steuerfreiheit der Beitragsleistungen gem. § 3 Nr. 63 EStG nicht mehr gegeben. Erfolgt die Entscheidung zur Einmalkapitalauszahlung hingegen erst innerhalb des letzten Jahres vor dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben, wird die Steuerfreiheit weiterhin gewährt; vgl. BMF-Schreiben vom 24.07.2013, Rz. 312.

⁸⁶ Auch für Beschäftigte in den neuen Bundesländern sowie Berlin (Ost) ist die Beitragsbemessungsgrenze (West) maßgeblich; vgl. BMF-Schreiben vom 24.07.2013, Rz. 307. Die für 2015 gültige Beitragsbemessungsgrenze (West) beträgt 6.050 € monatlich respektive 72.600 € jährlich, womit 2015 2.904 € steuerfrei gestellt werden.

⁸⁷ Hierunter fallen die §§ 79 bis 99 EStG.

⁸⁸ Insofern besteht nicht die Möglichkeit, auf die Steuerfreiheit zu verzichten und eine Pauschalbesteuerung (welche in diesem Abschnitt an späterer Stelle erörtert wird) vorzunehmen; vgl. *Blomeyer et al.* (2015), Kapitel C, Rz. 99.

⁸⁹ Vgl. BT-Drucksache 14/5068. Eine Einführung aus diesem Grund wurde bereits 1997 gefordert, vgl. BR-Drucksache 605/97, Beschluss Nr. 30. Vgl. auch *Ahrend et al.* (2015), Teil 5a, Rz. 11.

⁹⁰ Im Falle der Relevanz einer oben aufgezeigten Steuerbefreiung kommt es für laufende Beiträge und Zuwendungen im Ergebnis freilich trotzdem zu einer nachgelagerten Besteuerung.

führen.⁹¹ Aus diesem Grund wurde mit § 3 Nr. 66 EStG⁹² eine Steuerbefreiung geschaffen, die die „Leistungen eines Arbeitgebers oder einer Unterstützungskasse an einen Pensionsfonds zur Übernahme bestehender Versorgungsverpflichtungen oder Versorgungsanwartschaften“ von der Besteuerung beim Arbeitnehmer freistellt. Voraussetzung ist ein Antrag nach § 4d Abs. 3 oder § 4e Abs. 3 EStG.⁹³ Die Steuerbefreiung kommt jedoch ausschließlich für bereits erdiente Versorgungsanwartschaften (den sogenannten Past-Service) in Betracht. Zukünftige Zahlungen für noch nicht erdiente Anwartschaften (der sogenannte Future-Service) sind lediglich etwaig im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG steuerbefreit.⁹⁴

Der 01.01.2005 stellt wegen des Inkrafttretens des AltEinkG einen entscheidenden Einschnitt für die Besteuerung der bAV dar. Vor diesem Datum erteilte Zusagen werden als sogenannte Altverträge, ab diesem Datum erteilte Zusagen als sogenannte Neuverträge bezeichnet.⁹⁵ Die maßgeblichen und umfangreichen Gesetzesänderungen gelten grundsätzlich sowohl für Alt- als auch für Neuverträge, wobei für Altzusagen Vertrauens- bzw. Bestandsschutzbestimmungen gelten. So ist gem. § 52 Abs. 40 EStG⁹⁶ für Altverträge weiterhin eine Pauschalbesteuerung nach Maßgabe des § 40b EStG a.F. möglich, soweit es sich um die Durchführungswege Direktversicherung oder Pensionskasse handelt. Sofern für Beiträge an eine Direktversicherung jedoch die Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 63 EStG greift, muss auf diese gem. § 52 Abs. 4 Satz 10 bis 12 EStG⁹⁷ verzichtet worden sein, um die Pauschalierung vornehmen zu dürfen. Der Verzicht musste bis zum 30.06.2005 erklärt werden. Zuwendungen an Pensionskassen werden von dieser Vorschrift nicht mit eingeschlossen, womit für diese sowohl die Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 63 EStG als auch für übersteigende Beträge die Pauschalierung nach § 40b EStG a.F. in Anspruch genommen werden darf.⁹⁸ Zuwendungen an Pensionsfonds waren und sind – sowohl nach alter, als auch nach neuer Fassung – nicht pauschalierungsfähig. Von der Fassung unabhängig beträgt der pauschale Steuersatz bei möglicher Pauschalierung 20 % der Beiträge respektive Zuwendungen. § 40b Abs. 2 Satz 1 EStG a.F. und n.F. sieht einen Höchstbetrag in Höhe von 1.752 € jährlich vor. Eine weitere Voraussetzung zur Anwendung ist das Vorliegen eines ersten Dienstverhältnisses.

Sofern keine besondere Steuerfreistellung oder Pauschalierung greift, ist als Folge eine gewöhnliche individuelle Lohnversteuerung der Beitragsteile als Einkünfte aus nicht-

⁹¹ Vgl. *Ahrend et al.* (2015), Teil 5a, Rz. 327.

⁹² Demnach in der Fassung ab Inkrafttreten des AVmG.

⁹³ Dieser Antrag bedeutet auf Seiten des Arbeitgebers, dass die zur Übertragung notwendigen Leistungen an den Pensionsfonds lediglich über einen Zeitraum von zehn Jahren gleichmäßig verteilt als Betriebsausgabe angesetzt werden dürfen. *Ahrend et al.* (2015), Teil 5a, Rz. 327 folgern, dass „die Lohnsteuerfreiheit (...) also mit einer Beschränkung der Gewinnauswirkung ‚erkaufte‘ wird“.

⁹⁴ Vgl. BMF-Schreiben vom 26.10.2006, Rz. 2 bzw. BMF-Schreiben vom 10.07.2015, Rz. 2 f. und BMF-Schreiben vom 24.07.2013, Rz. 322.

⁹⁵ Der Zeitpunkt der Erteilung einer Zusage richtet sich nach den arbeitsrechtlichen bzw. betriebsrentenrechtlichen Bestimmungen und ist unabhängig von einem etwaigen Mittelabfluss an externe Versorgungsträger; vgl. BMF-Schreiben vom 24.07.2013, Rz. 349 f.

⁹⁶ In der Fassung des AltEinkG findet sich jener Passus in § 52 Abs. 52a EStG a.F.

⁹⁷ In der Fassung des AltEinkG findet sich jener Passus in § 52 Abs. 6 EStG a.F.

⁹⁸ Vgl. auch BMF-Schreiben vom 24.07.2013, Rz. 359 ff.

selbständiger Arbeit vorzunehmen. Die Gründe dafür können in einem Überschreiten der steuerfreien Höchstgrenzen nach § 3 Nr. 63 Satz 1 und 3 EStG und/oder § 3 Nr. 56 EStG sowie der Pauschalierungshöchstgrenze gem. § 40b Abs. 2 Satz 1 EStG liegen. Das Gleiche gilt für die Fälle, in denen aus Gründen der Nichteinhaltung vorausgesetzter Bedingungen überhaupt keine Steuerbefreiungen und Pauschalierungen greifen. Die Besteuerung erfolgt sodann gem. § 32a EStG. Unter den sonstigen, allgemeinen Voraussetzungen des Abschnitts XI des EStG ist insofern erneut die Möglichkeit der oben skizzierten Riester-Förderung gegeben.

2.3.2.2 Besteuerung in der Rentenphase

In der Rentenphase bezieht der Arbeitnehmer schließlich – nach Eintritt des Versorgungsfalles – die vorher zugesagte Versorgungsleistung. Auch hier kommt es für die steuerrechtliche Beurteilung auf den jeweiligen Durchführungsweg sowie zusätzlich auf die steuerrechtliche Behandlung in der Anwartschaftsphase an. Um die Übersichtlichkeit zu wahren, macht es auch an dieser Stelle Sinn, eine weitere Aufgliederung in interne und externe Durchführungswege vorzunehmen.

Im Rahmen der **internen Durchführungswege** sind die zufließenden Leistungen gem. § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 EStG als Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit steuerbar und mangels Steuerbefreiung mit dem Bruttobetrag steuerpflichtig. Die Tatsache, dass das Arbeitsverhältnis im Versorgungsfall für gewöhnlich bereits beendet ist, ist für die Kategorisierung unerheblich, da auch der Arbeitslohn aus früheren Dienstverhältnissen unter dieser Vorschrift erfasst wird.⁹⁹ Im nächsten Schritt sind gem. § 19 Abs. 2 EStG der sogenannte Versorgungsfreibetrag sowie ein zusätzlicher Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag zu berücksichtigen. Der für das erste Jahr¹⁰⁰ der Versorgung so ermittelte Betrag wird nominell festgeschrieben und ist für alle Folgejahre für diesen Steuerpflichtigen der Höhe nach konstant. Ebenso ist mit dem Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag zu verfahren.¹⁰¹ Der Prozentsatz sowie Höchstgrenze und Zuschlag zum Freibetrag schmelzen im Zeitablauf aufgrund des schrittweisen Übergangs zur nachgelagerten Besteuerung ab. Im Jahr 2040 werden für ab dann erstmals bezogene Versorgungsleistungen schließlich keine Freibeträge mehr gewährt. Neben den Freibeträgen können gem. § 9 Abs. 1 EStG Werbungskosten berücksichtigt werden. § 9a Satz 1 Nr. 1 Buchst. b) und Satz 2 EStG sehen hierfür einen Werbungskosten-Pauschbetrag in Höhe von 102 € – höchstens jedoch in Höhe der um die Freibeträge verminderten Versorgungsbezüge – vor, der wohl im Allgemeinen die tatsächlichen Werbungskosten übersteigt und daher regelmäßig Ansatz findet.

⁹⁹ Gem. § 24 Nr. 2 i.V.m. § 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 EStG. Vgl. auch die Definition des Arbeitnehmers in § 1 Abs. 1 LStDV.

¹⁰⁰ Zu Einzelheiten in Bezug auf die Ermittlung des Jahres des Versorgungsbeginns und des Jahres, in dem der Anspruch auf Versorgungsbezüge entstanden ist, siehe BMF-Schreiben vom 10.04.2015.

¹⁰¹ Gem. § 19 Abs. 2 Satz 8 bis 10 EStG. Regelmäßige Anpassungen des Versorgungsbezugs führen nicht zu einer Neuberechnung. Lediglich wenn sich der Bezug wegen Anwendung von Anrechnungs-, Ruhens-, Erhöhungs- oder Kürzungsregelungen ändert, erfolgt eine Neuberechnung.

Bei der Besteuerung der sich so ergebenden zu versteuernden Einkünfte ist an dieser Stelle zwischen laufenden Pensionsleistungen und einmaligen Kapitalleistungen zu unterscheiden. Im ersten Fall erfolgt die Anwendung der Tarifbesteuerung des § 32a EStG. Wird hingegen die Versorgungsleistung in einer Summe (als sogenannte Kapitalleistung) getätigt, handelt es sich diesbezüglich um eine Vergütung für mehrjährige Tätigkeiten im Sinne des § 34 Abs. 2 Nr. 4 EStG.¹⁰² Es erfolgt eine begünstigte Besteuerung nach Maßgabe der sogenannten Fünftelregelung des § 34 Abs. 1 EStG.

Die dem Arbeitnehmer im Rahmen der **externen Durchführungswege** zufließenden Leistungen werden grundsätzlich gem. § 22 Nr. 5 EStG¹⁰³ als sonstige Einkünfte besteuert. Abhängig von der steuerlichen Förderung in der Anwartschaftsphase wird der Umfang der Besteuerung gemäß dem Prinzip der nachgelagerten Besteuerung geregelt. So muss unterschieden werden, ob Leistungen vorliegen, die ausschließlich auf nicht geförderten, ausschließlich auf geförderten oder sowohl auf nicht geförderten als auch auf geförderten Beiträgen bzw. Zuwendungen beruhen.¹⁰⁴ Des Weiteren ist zwischen Kapital-¹⁰⁵ und Rentenleistungen zu differenzieren. Davon unabhängig wird im Rahmen der Werbungskosten ein Pauschbetrag gem. § 9a Satz 1 Nr. 3 EStG in Höhe von 102 € gewährt.

Soweit in der Anwartschaftsphase weder Steuerfreiheit noch Riester-Förderung in Anspruch genommen werden, handelt es sich in der Rentenphase um Leistungen, die auf steuerlich nicht geförderten Beiträgen beruhen. Diese Konstellation kann auch dadurch vorliegen, dass der Arbeitnehmer Eigenbeiträge aus seinem bereits individuell versteuerten Arbeitsentgelt leistet. Im Fall der lebenslangen Rentenzahlung richtet sich die Besteuerung der bezogenen Rentenzahlungen sodann nach § 22 Nr. 5 Satz 2 Buchst. a) i.V.m. § 22 Nr. 1 Satz 3 Buchst. a) EStG. An dieser Stelle ist eine Differenzierung zwischen Alt- und Neuzusagen vorzunehmen. Bei Altzusagen erfolgt die Besteuerung nach Maßgabe des Ertragsanteils gem. § 22 Nr. 1 Satz 3 Buchst. a) Doppelbuchst. bb) EStG. Bei Neuzusagen findet in der Regel auch eine Besteuerung mit dem Ertragsanteil nach § 22 Nr. 1 Satz 3 Buchst. a) Doppelbuchst. bb) EStG statt.¹⁰⁶ Wenn hingegen Kapitalleistungen aus Altverträgen vorliegen, sind diese regelmäßig steuerfrei.¹⁰⁷ Bei Neuverträgen ist § 22 Nr. 5

¹⁰² Laut BFH-Urteil vom 12.04.2007. Vgl. auch BMF-Schreiben vom 31.03.2010, Rz. 328. Gilt jedoch nicht für Teilkapitalauszahlungen. Die Gründe für eine Kapitalisierung sind unerheblich.

¹⁰³ In der Fassung ab Inkrafttreten des Jahressteuergesetzes 2007.

¹⁰⁴ Vgl. Ahrend et al. (2015), Teil 4, Rz. 190 und BMF-Schreiben vom 24.07.2013, Rz. 372.

¹⁰⁵ In § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG wird zwar eine Verrentung bzw. ein Auszahlungsplan als Voraussetzung der Steuerfreiheit gefordert. Wie in Fn. 85 erläutert, kann es dennoch zu Einmalkapitalauszahlungen kommen, die vollständig auf steuerlich geförderten Beiträgen beruhen, wenn beispielsweise das Wahlrecht zur Kapitalisierung erst innerhalb des letzten Jahres vor dem altersbedingten Ausscheiden aus dem Erwerbsleben ausgeübt wird; vgl. BMF-Schreiben vom 24.07.2014, Rz. 312.

¹⁰⁶ Vgl. BMF-Schreiben vom 24.07.2013, Rz. 374 ff. Handelt es sich hingegen um Neuzusagen, die die Voraussetzungen des § 10 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. b) EStG erfüllen, sind diese als sonstige Einkünfte gemäß § 22 Nr. 5 Satz 2 Buchst. a) i.V.m. § 22 Nr. 1 Satz 3 Buchst. a) Doppelbuchst. aa) EStG zu besteuern.

¹⁰⁷ Voraussetzung ist gem. § 22 Nr. 5 Satz 2 Buchst. b) EStG i.V.m. § 20 Abs. 1 Nr. 6 und § 10 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. b) EStG jeweils in der am 31.12.2004 geltenden Fassung, dass der Vertrag mindestens zwölf Jahre bestanden hat; vgl. BMF-Schreiben vom 24.07.2013, Rz. 376 und 140. Vgl. auch § 52 Abs. 28 Satz 5 EStG.

Satz 2 Buchst. b) i.V.m. § 20 Abs. 1 Nr. 6 EStG maßgeblich. Es unterliegt sodann „der Unterschiedsbetrag zwischen der Versicherungsleistung und der Summe der auf sie entrichteten Beiträge“ der Besteuerung. Sofern die Versicherungsleistung nach Vollendung des 60. Lebensjahres und nach Ablauf von zwölf Jahren seit Vertragsabschluss ausbezahlt wird, ist lediglich die Hälfte des Unterschiedsbetrages anzusetzen.¹⁰⁸

Der Idee der nachgelagerten Besteuerung folgend, werden Leistungen, die auf in der Ansparphase steuerlich geförderten Beiträgen beruhen, in der Rentenphase der vollen individuellen Besteuerung nach § 22 Nr. 5 Satz 1 EStG unterworfen. Die steuerliche Förderung kann zum Beispiel durch eine Steuerfreistellung gem. § 3 Nr. 63 EStG oder durch die Riester-Förderung begründet sein. Die Voraussetzungen des § 22 Nr. 5 Satz 2 EStG greifen in diesem Fall gerade nicht.

Werden sowohl geförderte als auch nicht geförderte Beiträge geleistet, ist in der Versorgungsphase eine Aufteilung der Leistungen vorzunehmen. Sodann ergeben sich für die einzelnen Teile die oben aufgezeigten Folgen. Der Aufteilungsmaßstab ist dabei versicherungsmathematisch zu ermitteln. Ferner ist auch eine beitragsproportionale Aufteilung erlaubt, sofern sich keine offensichtlich unzutreffenden Ergebnisse einstellen.¹⁰⁹

Selbst wenn der Insolvenzfall des Arbeitgeberunternehmens, der Unterstützungskasse oder des externen Versorgungsträgers eintreten sollte und der Träger der Insolvenzversicherung (der PSVaG) sodann die Leistungen erbringt, „wird der Charakter der ursprünglich zugesagten Versorgungsleistung nicht geändert“.¹¹⁰ Insofern sind gem. § 3 Nr. 65 Satz 2 bis 4 EStG die durchführungswegspezifischen Regelungen entsprechend anzuwenden, die sich ohne Eintritt des PSVaG ergeben hätten.¹¹¹

Abbildung 3 fasst die erörterten steuerrechtlichen Vorschriften abschließend zusammen. Dabei werden jedoch lediglich die idealtypischen Regelungen hinsichtlich der nachgelagerten Besteuerung beim Arbeitnehmer betrachtet. Diese wird vom Gesetzgeber seit 2001 fokussiert und durch sukzessive gesetzliche Manifestierung stetig ausgebaut.¹¹² Diese Abbildung behandelt die nachgelagerte Besteuerung in der Grundform, welche quasi für den „Standardfall der bAV“ eintritt. Dieser Standardfall zeichnet sich durch folgende Charakteristika aus. Die arbeitsrechtlichen Vorschriften und Kombinationsmöglichkeiten werden eingehalten, womit die Zusageart grundsätzlich unerheblich ist.¹¹³ Die Bedingun-

¹⁰⁸ Gem. BMF-Schreiben vom 24.07.2013, Rz. 376 und 140 ist für Verträge, die nach dem 31.12.2011 abgeschlossen wurden, auf die Vollendung des 62. Lebensjahres abzustellen.

¹⁰⁹ Vgl. BMF-Schreiben vom 11.11.2004, geändert durch BMF-Schreiben vom 14.03.2012. Vgl. auch *Blomeyer et al.* (2015), Kapitel B, Rz. 79.

¹¹⁰ *Ahrend et al.* (2015), Teil 4, Rz. 225.

¹¹¹ Vgl. auch BMF-Schreiben vom 24.07.2013, Rz. 321.

¹¹² Durch das AVmG wurde mit Wirkung zum 01.01.2002 für den neu eingeführten Pensionsfonds die nachgelagerte Besteuerung verankert. Des Weiteren wurde die Riester-Rente begründet. Auch für diese war von Anfang an die nachgelagerte Besteuerung vorgesehen. Durch das AltEinkG wurde die nachgelagerte Besteuerung auf weitere Durchführungswege ausgeweitet. Insofern kann unterstellt werden, dass der Gesetzgeber auch zukünftig diese Form der Besteuerung präferieren und ausbauen wird.

¹¹³ Eine Finanzierung über Eigenbeiträge ist jedoch nicht mit dieser Darstellung vereinbar, da diese ja gerade aus versteuertem Arbeitsentgelt geleistet werden.

gen für relevante Steuerbefreiungen sind erfüllt und ein etwaiges Wahlrecht zum Verzicht auf die Steuerbefreiung wird nicht ausgeübt. Die maßgeblichen Höchstgrenzen der Steuerfreiheit werden nicht überschritten. Es tritt somit tatsächlich entweder bereits keine Steuerbarkeit oder aber eine komplette Steuerfreiheit in der Anwartschaftsphase ein. Auf eine fallabhängig mögliche Pauschalierung nach § 40b EStG – unabhängig davon, ob es sich um die alte oder neue Fassung handelt – wird verzichtet. In der Versorgungsphase werden ausschließlich lebenslange Leibrenten bezogen. Der Werbungskostenpauschbetrag ist höher als die tatsächlichen Werbungskosten. Der so skizzierte Grundfall mag wohl die überwiegende Anzahl betrieblicher Versorgungszusagen abdecken.

		DZ	UK	DV	PF	PK
Besteuerung in der Anwartschaftsphase	Steuerbarkeit	nein, da kein Zufluss		ja, gem. § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 Satz 1 EStG		
	Steuerpflicht			steuerfrei im Rahmen des § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG		
Besteuerung in der Versorgungsphase	Steuerbarkeit und -pflicht	ja, § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 EStG		ja, § 22 Nr. 5 EStG		
	Freibeträge	Versorgungsfreibetrag und Zuschlag gem. § 19 Abs. 2 EStG		keine ¹¹⁴		
	Werbungskosten	Pauschbetrag gem. § 9a Nr. 1 Buchst. b) bzw. Nr. 3 EStG i.H.v. 102 €				

Abbildung 3: Grundfall der nachgelagerten Besteuerung der bAV¹¹⁵

2.4 Sozialversicherungsrechtliche Grundlagen

Das Prinzip der Solidarität ist elementare und konstitutive Grundlage der Sozialversicherung in Deutschland. Die gesetzliche Manifestierung erfolgt in den Sozialgesetzbüchern, welche im zeitlichen Verlauf sukzessive an Umfang gewonnen haben. Im allgemeinen Teil des Sozialgesetzbuches ist in § 4 SGB I ein generelles Recht auf Zugang zur Sozialversicherung vorgesehen. Das Sozialversicherungsrecht ist als besonderes Teilgebiet des Sozialrechts anzusehen. Während das SGB I als Grundlage für die komplette Sozial-

¹¹⁴ Der Altersentlastungsbetrag des § 24a EStG wird vernachlässigt.

¹¹⁵ Quelle: Eigene Darstellung.

gesetzgebung anzusehen ist, wurde mit dem SGB IV ein Werk geschaffen, das ausschließlich für die Sozialversicherung gilt.¹¹⁶ Diese besteht aus den Säulen Kranken- (SGB V), Renten- (SGB VI), Unfall- (SGB VII)¹¹⁷, Pflege- (SGB XI) und Arbeitslosenversicherung (SGB III), welche in den besonderen Teilen des Sozialgesetzbuches behandelt werden.¹¹⁸ Die im SGB IV festgeschriebenen Begrifflichkeiten gelten dementsprechend ebenfalls für die besonderen Teile.

Die Sozialversicherung finanziert sich gem. § 20 Abs. 1 SGB IV nach Maßgabe der besonderen Vorschriften insbesondere durch die Beiträge der Versicherten und der Arbeitgeber. Zu leistende Beiträge werden dabei nur für beitragspflichtige Einnahmen der versicherungspflichtig Beschäftigten erhoben. Ausgangspunkt der Betrachtung muss somit § 14 Abs. 1 SGB IV sein, welcher für die Kranken-, Unfall-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung eine einheitliche Definition des Arbeitsentgelts enthält.¹¹⁹ Dieses kann als Bemessungsgrundlage für die Sozialversicherungsbeiträge angesehen werden. Demnach „sind alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden und ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden“, Arbeitsentgelt. Des Weiteren werden auch „Entgeltteile, die durch Entgeltumwandlung (...) in den Durchführungswegen Direktzusage oder Unterstützungskasse verwendet werden, soweit sie 4 vom Hundert der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung übersteigen“, unter dem Begriff des Arbeitsentgelts subsumiert.¹²⁰

Um eine möglichst enge Verzahnung des sozialversicherungsrechtlichen Arbeitsentgeltbegriffs mit dem des steuerrechtlichen zu gewährleisten, wurde durch Ermächtigung des § 17 Abs. 1 SGB IV die Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) erlassen. Dort werden – vorwiegend steuerrechtlich als steuerfrei zu behandelnde – Bestandteile aufgelistet, die nicht dem Arbeitsentgelt im sozialversicherungsrechtlichen Sinne zuzurechnen sind.¹²¹ Diese Verordnung fungiert somit als Präzisierung des Entgeltbegriffs für sozialversicherungsrechtliche Belange. Auf diese für das gesamte Sozialversicherungsrecht geltenden Definitionen wird fortan immer wieder zurückgegriffen. Sie werden nun zunächst auf die Behandlung in der Anwartschaftsphase und anschließend in der Versorgungsphase angewandt. Innerhalb dieses Abschnittes wird wiederum zwischen den internen und den externen Durchführungswegen der BAV unterschieden. Abschließend wird die Sonderproblematik der Riester-Förderung erörtert.

¹¹⁶ Vgl. *Kreikebohm* (2008), Einleitung.

¹¹⁷ Die Regelungen zur gesetzlichen Unfallversicherung werden fortan jedoch nicht genauer behandelt. Die Beiträge variieren branchenabhängig. Da die unterschiedlichen Gestaltungen der BAV zudem keinen Einfluss auf die Beitragshöhe haben, erscheint eine Vernachlässigung gerechtfertigt.

¹¹⁸ Vgl. *Eichenhofer* in: *Eichenhofer/Wenner* (2012), § 1 SGB IV, Rz. 6.

¹¹⁹ Gem. § 1 Abs. 1 SGB IV; vgl. auch *Bigge* in: *Eichenhofer/Wenner* (2012), § 14 SGB IV, Rz. 1 und 7.

¹²⁰ Der Begriff der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung wird in § 159 SGB VI normiert. Fortan wird diese Schwelle auch vereinfachend als „Vier-Prozent-Grenze“ bezeichnet. Mit Wirkung bis zum 31.12.2008 wurde diese Grenze in § 115 SGB IV a.F. angesprochen.

¹²¹ Vgl. *Bigge* in: *Eichenhofer/Wenner* (2012), § 14 SGB IV, Rz. 8 f. und *Kreikebohm* (2008), § 14, Rz. 13 ff.

In der **Anwartschaftsphase** zählen die Zuführungen zu Pensionsrückstellungen, die mit einer Direktzusage einhergehen, sowie die Zuwendungen an eine Unterstützungskasse nicht zum Arbeitsentgelt, soweit sie arbeitgeberfinanziert sind.¹²² Ebenso verhält es sich bei Entgeltumwandlung in den internen Durchführungswegen, soweit die Beiträge unterhalb der maßgeblichen Vier-Prozent-Grenze liegen. In § 115 SGB IV a.F.¹²³ war diesbezüglich ursprünglich eine Übergangsregelung bis zum 31.12.2008 vorgesehen. Mit Ablauf dieses Datums sollten auch die Entgeltbestandteile, die unterhalb der Vier-Prozent-Grenze liegen, als Arbeitsentgelt gelten. Gemäß aktueller Gesetzgebung¹²⁴ wird die Beitragsfreiheit fortan jedoch unbefristet gewährt.

Es kann also bereits festgehalten werden, dass in der Anwartschaftsphase bei Finanzierung durch den Arbeitgeber in den Durchführungswegen Direktzusage und Unterstützungskasse stets kein sozialversicherungsrechtliches Arbeitsentgelt vorliegt. Insofern stimmen steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung überein. Im Wege der Entgeltumwandlung ist ferner auch kein sozialversicherungsrechtliches Arbeitsentgelt gegeben, wenn die Vier-Prozent-Grenze nicht überschritten wird. Lediglich wenn bei Entgeltumwandlung diese Grenze übertroffen wird, entsteht insoweit bei den internen Durchführungswegen Arbeitsentgelt.¹²⁵ Hier wird somit ein Unterschied zur steuerrechtlichen Methodik ersichtlich, da bei letzterer stets und betragsunabhängig keine Steuerbarkeit entsteht.

Bei den **externen Durchführungswegen** kommt der SvEV eine entscheidende Rolle zu, welche zur sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung zunächst auf die steuerrechtliche Behandlung abstellt. Eine erneute Differenzierung zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerfinanzierung ist jedoch nicht nötig, da die nun folgenden Ausführungen auch für die Entgeltumwandlung gelten. Grundsätzlich gilt, dass bei Steuerfreiheit kein sozialversicherungsrechtliches Arbeitsentgelt entsteht. Gem. § 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV werden dementsprechend – bis zu einer Höhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen RV – nach § 3 Nr. 63 Satz 1 und 2 EStG steuerfreie Zuwendungen an Pensionskassen, Pensionsfonds oder Direktversicherungen auch nicht als Arbeitsentgelt gewertet. Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung sind somit grundsätzlich gleichlaufend. Es ist anzumerken, dass der zusätzliche Steuerfreibetrag in Höhe von 1.800 € in Bezug auf die Beurteilung als Arbeitsentgelt nicht zu berücksichtigen ist.

Ebenfalls nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind gem. § 1 Abs. 1 Nr. 4 und Nr. 4a SvEV zusätzlich zu Löhnen und Gehältern gewährte Beiträge und Zuwendungen, die im

¹²² Gleiches gilt selbst dann, wenn der Arbeitgeber eine Rückdeckungsversicherung abgeschlossen und an den Arbeitnehmer verpfändet hat. Lediglich wenn die Ansprüche abgetreten wurden, liegt keine Direktzusage, sondern eine Direktversicherung vor; vgl. *Blomeyer et al.* (2015), Kapitel H, Rz. 16.

¹²³ In der bis zum 31.12.2008 geltenden Fassung.

¹²⁴ Seit Inkrafttreten des Gesetzes zur Förderung der zusätzlichen Altersvorsorge und zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch. Infolgedessen wurde auch § 14 Abs. 1 SGB IV geändert und dort die vorher in § 115 SGB IV a.F. verortete Vier-Prozent-Grenze aufgenommen.

¹²⁵ Vgl. *Fraedrich* (2012), S. 130 und *Uckermann et al.* (2014), S. 1010.

Rahmen des § 40b EStG a.F. oder n.F. pauschal besteuert werden.¹²⁶ Bei steuerrechtlicher Pauschalierung entsteht somit kein sozialversicherungsrechtliches Arbeitsentgelt. Ebenso sind gem. § 3 Nr. 66 EStG steuerfreie Leistungen zur Übernahme von Zusagen durch einen Pensionsfonds gem. § 1 Abs. 1 Nr. 10 SvEV – kongruent zum Steuerrecht – auch nicht sozialversicherungsrechtlich relevant.

Riester-geförderte Entgeltbestandteile gelten sozialversicherungsrechtlich als Arbeitsentgelt, da keine Ausnahmeregelung des § 1 Abs. 1 SvEV greift. Das Gleiche gilt für Eigenbeiträge des Arbeitnehmers im Sinne des § 1 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG. In beiden Fällen handelt es sich um Beiträge aus bereits in der Anwartschaftsphase versteuertem Nettolohn. Insofern stimmt auch hier die sozialversicherungsrechtliche Handhabung mit der steuerrechtlichen überein.

In der **Rentenphase** liegt kein Arbeitsentgelt im Sinne des § 14 Abs. 1 SGB IV vor. Eine für Rentenleistungen zutreffende, für das gesamte Sozialversicherungsrecht allgemeingültige Definition ist daher nicht gegeben. Für die später behandelten Sozialversicherungsbeiträge muss somit auf eine sozialversicherungszweigabhängige Bemessungsgrundlage verwiesen werden. Diesbezüglich ist für die gesetzliche Krankenversicherung die Regelung des § 226 Abs. 1 Nr. 3 i.V.m. § 229 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5, bzw. § 229 Abs. 1 Satz 3 SGB V einschlägig. Demnach sind auch Versorgungsbezüge aus einer bAV als mit der (gesetzlichen) Rente vergleichbare Versorgungsbezüge beitragspflichtige Einnahmen. Sofern keine regelmäßig wiederkehrenden Leistungen vereinnahmt werden, gilt – längstens für 120 Monate – ein monatlicher Bruchteil von 1/120 der Kapitalleistung als Bemessungsgrundlage für die Verbeitragung. Eine Besonderheit ergibt sich bei der betrieblichen Riester-Rente. Die Leistungen daraus werden nämlich ebenfalls als Versorgungsbezüge gewertet, womit sie erneut und damit doppelt verbeitragt werden.¹²⁷

Grundsätzlich beitragspflichtige Einnahmen, welche die Beitragsbemessungsgrenze gem. § 223 Abs. 3 i.V.m. § 6 Abs. 7 SGB V übersteigen, bleiben jedoch außer Ansatz. Die bundeseinheitliche Grenze beträgt in 2015 49.500 € jährlich.¹²⁸ Der Beitragssatz ist gem. § 249 Abs. 1 SGB V hälftig auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufzuteilen.¹²⁹ Des Weiteren ist es gem. § 242 Abs. 1 SGB V möglich, dass eine Krankenkasse, „soweit der

¹²⁶ Zu den Voraussetzungen zur Pauschalierung siehe oben. Es muss sich ferner zwingend um „zusätzliche“ Beiträge bzw. Zuwendungen handeln. Dies ist bei einer Arbeitgeberfinanzierung stets der Fall. Bei der Entgeltumwandlung muss es sich hierfür um Sonderzahlungen gem. § 23a SGB IV handeln. Insofern entsteht bei Nichtvorliegen von Sonderzahlungen sozialversicherungsrechtlich Arbeitsentgelt, obwohl steuerrechtlich eine Pauschalierung möglich ist. Vgl. hierzu BSG-Urteile vom 21.08.1997 und vom 14.07.2004. Vgl. auch *Doetsch et al.* (2013), S. 100.

¹²⁷ Bei privaten Riester-Verträgen ist dies in der Regel nicht der Fall; vgl. *Deutsche Rentenversicherung* (2014), S. 24.

¹²⁸ Vgl. Verordnung über maßgebende Rechengrößen der Sozialversicherung für 2015.

¹²⁹ In der Fassung bis zum 31.12.2014 trug der Arbeitgeber die Hälfte des um 0,9 Beitragssatzpunkte verminderten Beitragssatzes. Insofern lag und liegt der Arbeitgeberbeitragssatz in beiden Fassungen bei 7,3 %. Der Arbeitnehmer trug bis zum 31.12.2014 8,2 % und trägt seit 01.01.2015 grundsätzlich ebenfalls 7,3 %. Im Ergebnis entsteht für den Arbeitgeber die identische Belastung wie zuvor; der Arbeitnehmer profitiert monetär von der neuen Regelung, sofern der kassenindividuelle Zusatzbeitrag geringer als 0,9 % festgesetzt wird.

Finanzbedarf (...) nicht gedeckt ist“, einen kassenindividuellen einkommensabhängigen Zusatzbeitragsatz erhebt.¹³⁰ In der Leistungsphase trägt der versicherungspflichtige Rentner hingegen den vollen Beitrag gem. § 248 Satz 1 i.V.m. § 250 Abs. 1 Nr. 1 SGB V alleine.¹³¹

Für die Beitragsbemessung in der gesetzlichen Pflegeversicherung (PV) gelten gem. § 57 Abs. 1 Satz 1 bzw. § 59 Abs. 1 Satz 1 SGB XI die Regelungen in der gesetzlichen Krankenversicherung (KV) analog.¹³² Insofern ist in der Anwartschaftsphase erneut das Arbeitsentgelt maßgeblich, während in der Versorgungsphase die oben beschriebenen Versorgungsbezüge zugrunde gelegt werden.¹³³ Der Beitragsatz ist nach § 58 Abs. 1 Satz 1 SGB XI ebenfalls hälftig von Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu tragen. In der Leistungsphase trägt der Arbeitnehmer die Beiträge gem. § 59 Abs. 1 Satz 1 SGB XI erneut alleine. Der Beitragsatz erhöht sich für Kinderlose nach Vollendung des 23. Lebensjahres um einen sogenannten Beitragszuschlag für Kinderlose gem. § 55 Abs. 3 Satz 1 SGB XI. Diesen Zusatzbeitrag trägt der Arbeitnehmer gem. § 58 Abs. 1 Satz 3 bzw. § 59 Abs. 5 SGB XI – in beiden relevanten Zeiträumen – alleine. Für die bundeseinheitliche Beitragsbemessungsgrenze ist gem. § 55 Abs. 2 SGB XI abermals der entsprechende Wert in der gesetzlichen KV maßgeblich.

Da in der Leistungsphase in der Regel kein Beschäftigungsverhältnis mehr vorliegt, besteht auch keine Versicherungspflicht in der gesetzlichen RV¹³⁴ und Arbeitslosenversicherung (AV)¹³⁵.

Die nachfolgende Abbildung 4 fasst die oben erarbeiteten Grundlagen hinsichtlich der sozialversicherungsrechtlichen Behandlung zusammen. Diese ist mit dem bereits zuvor konstruierten „Standardfall der bAV“ kompatibel und stellt erneut auf eine idealtypische Behandlung ab. Damit die dargestellte Systematik Anwendung findet, darf es sich erneut nicht um eine Eigenbeitragsfinanzierung handeln. Auf die Darstellung der einzelnen Sozialversicherungsbeiträge wurde in der Anwartschaftsphase verzichtet. Dies hängt damit zusammen, dass im idealtypischen Fall gerade kein Arbeitsentgelt – als grund-

¹³⁰ Dieser Zusatzbeitrag ist als Prozentsatz der beitragspflichtigen Einnahmen zu erheben. Bis zum 31.12.2014 war die Erhebung eines einkommensunabhängigen, in Euro festgelegten Zusatzbeitrags möglich; vgl. *Rixen* in: *Becker/Kingreen* (2014), § 242 SGB V, Rz. 5.

¹³¹ Bis zum 31.12.2003 musste nur der halbe Beitragsatz entrichtet werden. Geändert durch Gesetz zur Modernisierung der gesetzlichen Krankenversicherung.

¹³² Dies gilt gem. § 57 Abs. 4 SGB XI auch für freiwillig gesetzlich Pflegeversicherte.

¹³³ Dementsprechend ist auch die Bewertung von Kapitaleistungen analog vorzunehmen. Leistungen aus betrieblichen Riester-Verträgen sind ebenfalls – erneut – zu verrechnen.

¹³⁴ Sofern doch noch ein Beschäftigungsverhältnis besteht, kann die Versicherungsfreiheit nach § 5 Abs. 4 Nr. 1 SGB VI relevant sein. Demnach sind Personen, die – zusätzlich bereits – eine Vollrente wegen Alters beziehen, versicherungsfrei. Anzumerken ist jedoch, dass insoweit trotzdem der Arbeitgeberanteil nach § 172 Abs. 1 SGB VI fällig wird. Vgl. auch *Blomeyer* et al. (2015), Kapitel H, Rz. 60.

¹³⁵ Sofern zwar die sogenannte Regelaltersgrenze im Sinne des § 35 SGB VI überschritten wurde und somit Versicherungsfreiheit gem. § 28 Abs. 1 Nr. 1 SGB III eintritt, ist jedoch – verfassungsrechtlich bedenklich – abermals weiterhin gem. § 346 Abs. 3 SGB III der Arbeitgeberanteil zur Arbeitslosenversicherung zu entrichten. Vgl. *Blomeyer* et al. (2015), Kapitel H, Rz. 65.

sätzliche Voraussetzung für eine Verbeitragung – gegeben ist.¹³⁶ In der Versorgungsphase sind nicht mehr die Arbeitsentgelte, sondern die Versorgungsbezüge Bemessungsgrundlage. Daher sind lediglich Beiträge zur gesetzlichen KV und PV fällig.

		DZ	UK	DV	PK	PF
Behandlung in der Anwartschaftsphase	Sozialversicherungsbeiträge bei Arbeitgeberfinanzierung	nein, da kein Arbeitsentgelt		nur soweit nicht nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG steuerfrei oder pauschal besteuert		
	Sozialversicherungsbeiträge bei Entgeltumwandlung	nur soweit Vier-Prozent-Grenze überschritten				
Behandlung in der Versorgungsphase	KV	nur ArbN: 14,6 %, evtl. zzgl. Zusatzbeitrag (krankenkassenabhängig)				
	PV	nur ArbN: 2,35 %, evtl. zzgl. Beitragszuschlag (0,25 %)				
	RV	nein, da keine Versicherungspflicht				
	AV	nein, da keine Versicherungspflicht				

Abbildung 4: Grundfall der sozialversicherungsrechtlichen Behandlung der bAV¹³⁷

2.5 Entwicklung und Verbreitung der bAV

Die ersten betrieblichen Sicherungssysteme wurden von Unternehmen in Deutschland in der Mitte des 19. Jahrhunderts eingeführt. Beispielsweise ermöglichte die *Krupp AG* bereits 1858 ihren Arbeitnehmern eine betriebliche Absicherung gegen Invalidität.¹³⁸ Die Fürsorgepflicht des patriarchalischen Arbeitgebers gegenüber seinen abhängigen Mitarbeitern stand dabei noch im Vordergrund.¹³⁹ Während die steuerliche Behandlung der bAV bereits zur Zeit des Nationalsozialismus gesetzlich geregelt war, hatte zu zivil- und

¹³⁶ Es darf also entweder die Vier-Prozent-Grenze nicht überschritten werden, eine Steuerbefreiung muss einschlägig sein oder es muss sich im Falle der Pauschalbesteuerung um zusätzlich zu Löhnen und Gehältern bezahlte Beiträge oder Zuwendungen handeln. Andernfalls ist Arbeitsentgelt und damit eine Beitragspflicht gegeben.

¹³⁷ Quelle: Eigene Darstellung.

¹³⁸ Vgl. *Rathje* (2007), S. 160.

¹³⁹ Vgl. *Förster et al.* (2014), Einführung, Rz. 1.

arbeitsrechtlichen Fragestellungen lediglich die Rechtsprechung, insbesondere das Bundesarbeitsgericht (BAG), die Rahmenbedingungen der bAV bestimmt. Erst mit dem Betriebsrentengesetz im Jahr 1974 wurde die bAV umfassend reglementiert.¹⁴⁰

In der jüngeren Vergangenheit wurde der gesetzliche Rahmen der bAV stetig weiterentwickelt, sodass heute ein umfassender Regelungskomplex besteht. Vor allem die arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Normen erfuhren zahlreiche Änderungen. Dies ist nicht zuletzt darauf zurückzuführen, dass der bAV mittlerweile eine zentrale Rolle im Alterssicherungssystem in Deutschland zukommt. Ein hoher Verbreitungsgrad der bAV ist dabei offenkundig wünschenswert. Um dies zu erreichen, zielten die Maßnahmen des Gesetzgebers in der Vergangenheit oftmals auf die Förderung der bAV ab.

Ziel dieses Abschnitts ist es, diese Maßnahmen knapp darzustellen und deren Auswirkungen auf die Verbreitung der bAV in der Privatwirtschaft darzulegen. Als Grundlage dienen hierzu vor allem die von den zuständigen Bundesministerien in Auftrag gegebenen Studien zur Situation und Entwicklung der bAV in Deutschland, da diese in regelmäßigen zeitlichen Abständen erschienen sind und dadurch eine gezielte Analyse der Verbreitung der bAV im Zeitablauf ermöglichen. Außerdem weisen sie im Vergleich zu anderen Studien den größten Stichprobenumfang auf, weshalb die Belastbarkeit der Ergebnisse gewährleistet ist.¹⁴¹

Eine im Auftrag des *Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung (BMA)* im Jahr 1999 durchgeführte Untersuchung analysiert den damaligen Verbreitungsgrad der bAV in Deutschland. Demnach war in Westdeutschland Mitte der 1990er-Jahre in ca. einem Drittel aller Betriebe eine bAV vorhanden. In den neuen Bundesländern war die Bedeutung der bAV noch deutlich geringer. Unterschiede wurden auch im Hinblick auf die Betriebsgröße festgestellt. So war die bAV insbesondere in KMU nur rudimentär verbreitet.¹⁴² Allgemein wurde eine stagnierende und sogar teilweise rückläufige Entwicklung bei der Verbreitung der bAV konstatiert.¹⁴³ Ähnliche Ergebnisse liefert auch die von *TNS Infratest Sozialforschung* für das *Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung (BMGS)* durchgeführte Studie aus dem Jahr 2005, die die Entwicklung der bAV in den Jahren 2001 bis 2004 zum Untersuchungsgegenstand hat. Im Jahr 2001 gab es laut dieser Studie in 31 % aller Betriebsstätten¹⁴⁴ die Möglichkeit für Arbeitnehmer, eine bAV bei ihrem Arbeitgeber abzuschließen. Insgesamt hatten 38 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in diesem Jahr eine bAV.¹⁴⁵

¹⁴⁰ Vgl. Ahrend et al. (2015), Einführung, Rz. 20 ff.

¹⁴¹ Für eine Übersicht über bestehende Studien zur Verbreitung der bAV in Deutschland siehe *BMAS* (2014), S. 43-49.

¹⁴² Vgl. *BMA* (2001), S. 15.

¹⁴³ Vgl. *Leiber* (2005), S. 314.

¹⁴⁴ Betriebsstätten sind definiert als wirtschaftliche und lokale Einheiten, die jedoch nicht rechtlich selbständig sein müssen; vgl. *BMGS* (2005), S. 11.

¹⁴⁵ Vgl. *BMGS* (2005), S. 14. Es wird sich hier und im Folgenden soweit nicht anderweitig gekennzeichnet stets auf die Verbreitung in der Privatwirtschaft beschränkt.

Diese geringe Verbreitung der bAV in Zusammenhang mit den bekannten Problemen der gesetzlichen RV, wie beispielsweise der demografischen Entwicklung, waren ausschlaggebend, dass der Gesetzgeber im Zuge der Rentenreform 2001 Maßnahmen zur Stärkung der bAV ergriff.¹⁴⁶ Im Speziellen wurde das AVmG verabschiedet, welches zahlreiche Änderungen in Bezug auf die Regelungen zur bAV beinhaltete. Von besonderer Relevanz ist hierbei der durch dieses Gesetz neu eingeführte Rechtsanspruch auf bAV durch Entgeltumwandlung.¹⁴⁷ Weiterhin wurde durch das AVmG auch für die beiden Durchführungswege Pensionskasse und Pensionsfonds der Übergang zur nachgelagerten Besteuerung beschlossen, steuersystematisch jedoch auf einem anderen Weg als bei den Durchführungswegen Direktzusage und Unterstützungskasse.¹⁴⁸ Bei der steuerlichen Behandlung der bAV über Direktversicherungen wurden keine Änderungen vorgenommen und das vorgelagerte System beibehalten.¹⁴⁹

Außerdem wurde der Pensionsfonds als fünfter Durchführungsweg der bAV eingeführt und in die genannten Fördermaßnahmen integriert. In Verbindung mit den weniger strikten Anlagerestriktionen erhoffte sich der Gesetzgeber dadurch weitere positive Impulse auf die Verbreitung der bAV. Daneben wurden noch weitere Regelungen der bAV angepasst. So wurden die Unverfallbarkeitsfristen von Anwartschaften gesenkt, die Beitragszusage mit Mindestleistung eingeführt und auch die Portabilität von Anwartschaften verbessert. Darüber hinaus wurde die bAV in die ebenfalls mit dem AVmG eingeführte Zulagenförderung (sogenannte Riester-Förderung) einbezogen.¹⁵⁰

Zusammenfassend zielten die genannten Gesetzesänderungen darauf ab, die bAV attraktiver zu gestalten und damit deren Verbreitung zu erhöhen. Betrachtet man die Studie des *BMGS* aus dem Jahr 2005, scheint dies auch teilweise gelungen zu sein. Im Speziellen wurde für den Zeitraum der Untersuchung (Dezember 2001 bis Juni 2004) eine Zunahme des Anteils aller Betriebsstätten mit einer betrieblichen Zusatzversorgung deutschlandweit von 31 % auf 41 % beobachtet. Die Zahl der Betriebsstätten mit bAV ist von 537.000 auf 754.000 gestiegen. Bei der Betrachtung der Arbeitnehmer mit einer bAV ist die Entwicklung ähnlich. Während 2001 38 % der Arbeitnehmer über eine bAV verfügten, waren es im Juni 2004 46 %.¹⁵¹

Insbesondere vor dem Hintergrund der Einführung des rechtlichen Anspruchs auf Entgeltumwandlung im Zuge des AVmG ist es relevant, die Entwicklung der Finanzierungs-

¹⁴⁶ Vgl. BR-Drucksache 764/00, S. 1 f.

¹⁴⁷ Vgl. hierzu Abschnitt 2.2.2.

¹⁴⁸ In den Durchführungswegen Direktzusage und Unterstützungskasse galt bereits die nachgelagerte Besteuerung. Zur steuerrechtlichen Behandlung der jeweiligen Durchführungswege siehe ausführlich Abschnitt 2.3.

¹⁴⁹ Allerdings konnten Beiträge an Direktversicherungen in der Anwartschaftsphase gem. § 40b EStG a.F. mit einem Pauschalsteuersatz von 20 % besteuert werden. In der Auszahlungsphase waren die Leistungen nur mit dem Ertragsanteil zu versteuern. Siehe hierzu auch Abschnitt 2.3. Diese Systematik galt vor dem AVmG auch für Pensionskassen. Für eine zusammenfassende Darstellung der Besteuerung der bAV vor dem AVmG und eine knappe Gegenüberstellung von vor- und nachgelagerter Besteuerung siehe *Birk/Wernsmann* (1999).

¹⁵⁰ Vgl. BT-Drucksache 16/906, S. 117.

¹⁵¹ Vgl. *BMGS*(2005), S. 31-34.

formen zu analysieren. Während im Dezember 2001 noch in 54 % aller Betriebsstätten, in welchen eine bAV vorhanden war, diese ausschließlich arbeitgeberfinanziert war, sank dieser Wert bis Juni 2004 auf 38 %. Gleichzeitig erhöhte sich die reine Arbeitnehmerfinanzierung von 26 % auf 29 %. Einen stärkeren Anstieg gab es bei der gemischten Finanzierung, die sich von 27 % auf 41 % erhöhte.¹⁵² Der Anteil der ausschließlich durch Arbeitnehmer finanzierten bAV-Anwartschaften ist folglich nur leicht gestiegen. Der Rückgang der rein arbeitgeberfinanzierten und die Zunahme der gemischt finanzierten Anwartschaften lassen jedoch darauf schließen, dass sich die Arbeitnehmer seit 2002 stärker selbst am Aufbau ihrer bAV beteiligen.

Betrachtet man die einzelnen Durchführungswege genauer, so fällt auf, dass die Anwartschaften, die über Pensionskassen aufgebaut wurden, von insgesamt 1,34 Mio. im Dezember 2001 auf 3,52 Mio. im Juni 2004 deutlich angestiegen sind. Der 2002 eingeführte Pensionsfonds hatte 2004 noch eine geringe Bedeutung – 83.000 Arbeitnehmer bauten Anwartschaften über diesen Durchführungsweg auf. Die Zahl der Arbeitnehmer, für die eine Direktversicherung abgeschlossen worden war, schwankte während des Untersuchungszeitraums nur leicht. Dies könnte eventuell darauf zurückgeführt werden, dass es durch das AVmG bei diesem Durchführungsweg zu keinen Änderungen bezüglich der staatlichen Förderung kam.¹⁵³

Bei der Analyse der Verbreitung der bAV nach Betriebsgröße ist eine deutlich positive Korrelation zu erkennen. Während im Dezember 2001 lediglich 20 % der Betriebsstätten mit einem bis vier Arbeitnehmern eine bAV anboten, war in Betrieben mit mehr als 1.000 Beschäftigten zu 100 % ein bAV-Angebot vorhanden. In den Größenklassen dazwischen stieg dieser Anteil kontinuierlich mit zunehmender Zahl von Angestellten. Bei Betrachtung der Entwicklung bis 2004 ist bei den Kleinstbetrieben (bis vier Angestellte) das geringste Wachstum festzustellen. In Betriebsstätten, die zwischen zehn und 49 Beschäftigte vorweisen, war die Dynamik am stärksten.¹⁵⁴ Untersucht man die Verbreitung der bAV nach Arbeitnehmern, fällt ebenfalls ein Zusammenhang zur Betriebsgröße auf. So hatten 2001 14 % der Arbeitnehmer, die in einem Betrieb mit maximal vier Angestellten waren, eine bAV. Auch dieser Anteil steigt mit der Zahl der Beschäftigten. Jedoch auch in Größenklassen, in denen 100 % der Betriebe eine bAV anbieten, erwarben nur ca. 80 % der Beschäftigten auch tatsächlich eine bAV-Anwartschaft. Bis 2004 ist zwar auch hier ein Anstieg der jeweiligen Anteile erkennbar, eine flächendeckende Verbreitung konnte aber noch nicht erreicht werden.¹⁵⁵

Zusammenfassend lässt sich für den Zeitraum Dezember 2001 bis Juni 2004 ein positiver Trend bei der Verbreitung der bAV in Deutschland erkennen. Sowohl die Zahl der Betriebsstätten, die eine bAV anbieten, als auch die Zahl der Arbeitnehmer, die mit Hilfe der bAV vorsorgen, ist gestiegen. Insbesondere in kleinen Unternehmen konnten die Fördermaßnahmen aber nur beschränkt Wirkung erzielen. Somit kann noch nicht von

¹⁵² Vgl. *BMGS* (2005), S. 71 f.; die Anteile der jeweiligen Jahre addieren sich zu mehr als 100 %, da mehrere Finanzierungsformen in einer Betriebsstätte gleichzeitig vorkommen können.

¹⁵³ Vgl. BT-Drucksache 16/906, S. 126 f.

¹⁵⁴ Vgl. *BMGS* (2005), S. 43 f.

¹⁵⁵ Vgl. *BMGS* (2005), S. 43-48.

einer flächendeckenden Verbreitung der bAV in Deutschland gesprochen werden. Dieser Auffassung war auch der Gesetzgeber¹⁵⁶, weshalb das am 01.01.2005 in Kraft getretene AltEinkG verabschiedet wurde. Dieses enthält unter anderem Änderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen der bAV, insbesondere in Bezug auf deren arbeits- und einkommensteuerliche Behandlung.

Im Speziellen wurde die steuerliche Förderung von Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung vereinheitlicht. Dies geschah durch Einbezug der Beiträge an eine Direktversicherung in § 3 Nr. 63 EStG, sodass auch diese Beiträge innerhalb der bekannten Grenzen steuerfrei gestellt wurden. Daneben wurde in § 3 Nr. 63 EStG der Höchstbetrag für die Steuerfreiheit um einen Festbetrag von 1.800 € pro Jahr erhöht.¹⁵⁷ Weitere Maßnahmen sowohl im Arbeitsrecht (Änderung des § 4 BetrAVG derart, dass eine Übertragung von Anwartschaften bei Arbeitgeberwechsel für Arbeitnehmer leichter möglich ist) als auch im Steuerrecht (Einführung des § 3 Nr. 55 EStG, der eine Übertragung von Anwartschaften auf einen neuen Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen steuerfrei stellt) sollten zu einer Verbesserung der Portabilität von Anwartschaften beitragen.¹⁵⁸ Außerdem wurde die Fortführung einer bAV mit eigenen Beiträgen des Arbeitnehmers auch während eines ruhenden Arbeitsverhältnisses (beispielsweise Elternzeit) ermöglicht.¹⁵⁹

Eine im Jahr 2008 vom *Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)* in Auftrag gegebene Studie, die wiederum von *TNS Infratest Sozialforschung* durchgeführt wurde, untersucht erneut die Verbreitung der bAV und schreibt die Ergebnisse bis Dezember 2007 fort. Während im Juni 2004 noch in 41 % aller Betriebsstätten ein bAV-Angebot vorhanden war, stieg dieser Anteil auf 51 % im Dezember 2007. Es ist festzuhalten, dass der Großteil dieses Anstiegs auf den Zeitraum zwischen Juni 2004 und Dezember 2005 entfällt. Danach wurde nur noch eine geringe Zunahme beobachtet. Ein ähnliches Bild zeigt die Entwicklung der Arbeitnehmer, die eine bAV abgeschlossen haben: Waren dies Mitte 2004 noch 46 %, erhöhte sich dieser Anteil bis Ende 2007 auf 52 %. Der Anstieg entfällt hier jedoch komplett auf die Zeit zwischen Juni 2004 und Dezember 2005. Danach stagniert dieser Wert.¹⁶⁰

Bei den Finanzierungsformen ergaben sich seit Juni 2004 kaum Änderungen. Die Mischfinanzierung der bAV bleibt die am weitesten verbreitete Form.¹⁶¹ Betrachtet man die Verbreitung hinsichtlich der Durchführungswege, setzt sich bei den Pensionskassen der positive Trend fort, wenn auch nicht mehr in dem Ausmaß wie zwischen 2001 und 2004. Daneben steigerten sich auch die Anwartschaften, die über einen Pensionsfonds aufgebaut

¹⁵⁶ Im Gesetzentwurf der Bundesregierung zum AltEinkG (BR-Drucksache 2/04) ist als Ziel unter anderem genannt, dass das Besteuerungssystem der bAV transparenter gestaltet werden soll. Dadurch und durch Verbesserungen der Portabilität sollte sich die Stärkung der bAV weiter beschleunigen (vgl. BR-Drucksache 2/04, S. 2).

¹⁵⁷ Vgl. Abschnitt 2.3.

¹⁵⁸ Vgl. Förster(2005), S. 10.

¹⁵⁹ Vgl. BT-Drucksache 16/906, S. 117.

¹⁶⁰ Vgl. BMAS(2007), S. 11.

¹⁶¹ Vgl. BMAS(2007), S. 50.

werden. Dieser Durchführungsweg hat in der Gesamtbetrachtung dennoch weiterhin die geringste Bedeutung. Bei den Direktversicherungen ist ab 2006 ein leichter Anstieg zu erkennen (von Ende 2005 4,14 Mio. auf 4,36 Mio. Arbeitnehmer mit Direktversicherung im Dezember 2007).¹⁶²

Der bereits in früheren Studien festgestellte positive Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Verbreitung der bAV setzt sich auch weiterhin fort. Im Juni 2004 gab es in 28 % der Betriebsstätten mit einem bis vier Angestellten ein bAV-Angebot. Dieser Anteil erreichte Ende 2007 35 %. Bei den Betriebsstätten mit fünf bis neun Beschäftigten wurden 64 % erreicht. Mit zunehmender Betriebsgröße wird annähernd flächendeckend eine bAV angeboten. Auch bei Betrachtung der Arbeitnehmer, die tatsächlich eine bAV haben, ist diese positive Korrelation erkennbar. In den Kleinunternehmen (ein bis vier bzw. fünf bis neun Angestellte) haben Ende 2007 nur 29 % bzw. 34 % tatsächlich eine bAV. Es ist zwar eine geringe Zunahme im Zeitverlauf erkennbar, jedoch ist die Verbreitung hier weiterhin überschaubar.¹⁶³

Trotz der in der Vergangenheit gestiegenen Verbreitung der bAV kann nach wie vor nicht von einer flächendeckenden Verbreitung ausgegangen werden. Insbesondere in kleinen Betrieben ist die bAV unterentwickelt. Mit dem Gesetz zur Förderung der zusätzlichen Altersvorsorge und zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch vom 10.12.2007 hat der Gesetzgeber daher weitere Änderungen beschlossen. Zu nennen ist hier insbesondere die Fortsetzung der Sozialversicherungsfreiheit der Entgeltumwandlung über das Jahr 2008 hinaus.¹⁶⁴ Außerdem wurde das erforderliche Lebensalter für die Unverfallbarkeit einer arbeitgeberfinanzierten bAV-Anwartschaft auf 25 Jahre gesenkt.¹⁶⁵ Weiteren gesetzgeberischen Handlungsbedarf sah die Bundesregierung, wie sie im Alterssicherungsbericht 2008 festhielt, zu jener Zeit jedoch nicht.¹⁶⁶

Die Verbreitung der bAV bis Dezember 2011 wurde ebenfalls in einer Studie des *BMAS* untersucht. Die bereits für die Jahre ab 2006 festgestellte rückläufige Dynamik in der Entwicklung der bAV setzte sich bis 2011 fort. So bewegte sich der Anteil der Betriebsstätten mit bAV seit 2007 dauerhaft um 50 %. Werden die Arbeitnehmer betrachtet, die Anwartschaften über die bAV aufbauen, lässt sich eine ähnliche Stagnation feststellen. So betrug der Anteil an Arbeitnehmern mit bAV Ende 2011 knapp über 50 %.¹⁶⁷ Eine genauere Analyse hinsichtlich Finanzierung, Durchführungswegen und Betriebsgröße unterbleibt für diesen Zeitraum, da sich hier aufgrund der allgemein nur geringfügigen Änderungen bei der Verbreitung der bAV kaum nennenswerte Unterschiede zu den Entwicklungen in den Vorperioden ergeben. An dieser Stelle ist lediglich festzuhalten, dass

¹⁶² Vgl. BT-Drucksache 16/1106, S. 75.

¹⁶³ Vgl. *BMAS* (2007), S. 32, 36.

¹⁶⁴ Die mit dem AVmG eingeführte Sozialversicherungsfreiheit der Entgeltumwandlung war ursprünglich nur bis einschließlich 2008 vorgesehen. Im Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der bAV (BR-Drucksache 540/07, S. 1) wird das für das Jahr 2006 festgestellte Ende des Wachstums bei der Verbreitung der bAV unmittelbar mit diesem Wegfall der Beitragsfreiheit in Verbindung gebracht.

¹⁶⁵ Vgl. BT-Drucksache 16/11061, S. 71.

¹⁶⁶ Vgl. BT-Drucksache 16/11061, S. 82.

¹⁶⁷ Vgl. *BMAS* (2012a), S. 20, 22.

die gemischte Finanzierung der bAV-Anwartschaften weiter zugenommen hat, während die reine Arbeitgeberfinanzierung zusehends abnimmt.¹⁶⁸

Die folgende Abbildung 5 veranschaulicht anhand der Daten aus der Studie des *BMGS* von 2005 und denjenigen des *BMAS* aus den Jahren 2008 und 2012, wie sich die Verbreitung der bAV in Deutschland zwischen 2001 und Ende 2011 entwickelt hat. Einerseits wird die Verbreitung nach Betriebsstätten mit bAV und andererseits nach Arbeitnehmern mit bAV dargestellt.

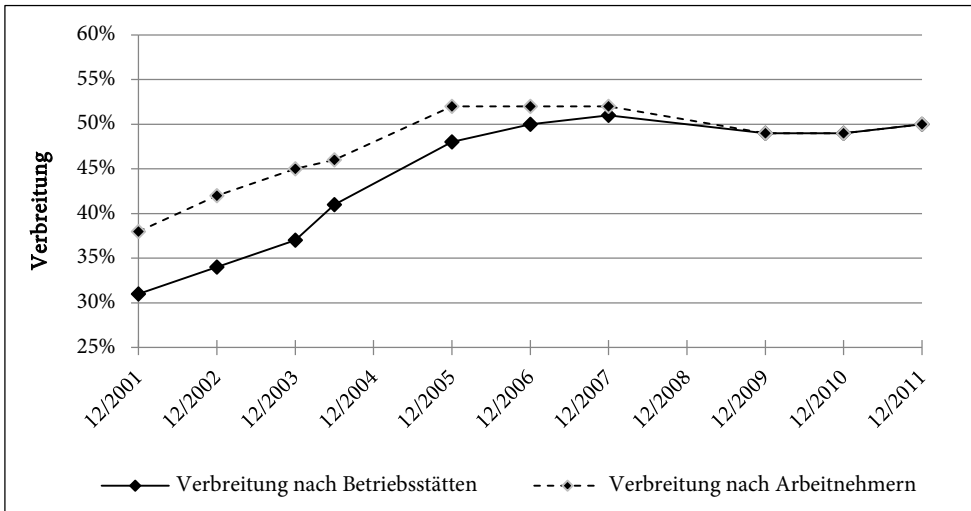


Abbildung 5: Verbreitung der bAV in der Privatwirtschaft zwischen 2001 und 2011 nach Betriebsstätten und Arbeitnehmern¹⁶⁹

Die Abbildung zeigt nochmals, dass die zunehmende Verbreitung der bAV zu einem Großteil auf den Zeitraum zwischen 2001 und 2005 entfällt. Diese Entwicklung könnte durch die Gesetzesänderungen im Rahmen des AVmG und AltEinkG erklärt werden. Neben arbeitsrechtlichen Verbesserungen wurden vor allem steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Fördermechanismen für die bAV geschaffen. Dies zeigt, dass solche gezielte staatliche Eingriffe wirksam sein können. In der Zeit ab 2006 stagniert die Entwicklung jedoch und sowohl bei Betrachtung nach Betriebsstätten mit bAV als auch nach Arbeitnehmern mit bAV ändert sich der Verbreitungsgrad von seither ca. 50 % kaum merklich. Dies ist unbefriedigend und gibt Anlass, die bestehenden gesetzlichen Rahmenbedingungen der bAV einer Überprüfung zu unterziehen. Insbesondere gilt es, potenzielle Hemmnisse bei den bestehenden steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen zur bAV zu identifizieren, die einer zunehmenden Verbreitung der bAV entgegenstehen. Wie die analysierten Studien zeigen, besteht vor allem in KMU bisher nur eine unterdurchschnittliche Verbreitung der bAV.

¹⁶⁸ Vgl. *BMAS*(2012a), S. 46.

¹⁶⁹ Eigene Darstellung. Daten entnommen aus *BMGS*(2005) und *BMAS*(2008) sowie *BMAS*(2012a).

3 Identifikation von Hemmnissen der bAV

3.1 Literaturüberblick

3.1.1 Hemmungsfaktoren bei der Durchführung der bAV auf Arbeitgeberseite

3.1.1.1 Potentielle Hemmnisse

Empirische Studien zu Hemmnissen bei der Einführung einer bAV aus Arbeitgebersicht sind nur sehr beschränkt vorhanden.¹⁷⁰ Jedoch hat das *BMAS* in den vergangenen Jahren mehrere Studien in Auftrag gegeben, die sich dieser Thematik widmen. So hat das *BMAS* in Kooperation mit dem damaligen *BMGS* eine Studienreihe mit dem Titel „Situation und Entwicklung der bAV in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst“ veröffentlicht, die unter anderem Anhaltspunkte für Hemmnisse bei der bAV auf Arbeitgeberseite liefert.¹⁷¹ Die Studienreihe, die auf einer Datenerhebung mittels Befragungen beruht, ist unter laufender Aktualisierung in den Jahren 2005, 2007, 2008 und zuletzt 2012 erschienen.¹⁷² Ein wesentlicher Vorteil dieser Studienreihe ergibt sich daraus, dass durch die zeitliche Fortschreibung ein Trend in der Relevanz einzelner Hemmnisse beobachtet werden kann.¹⁷³ Zudem ermöglicht es die aktuelle Studie, durch die umfangreiche Stichprobe mit 3.590 befragten Arbeitgebern, teilweise nach Größenklassen der Unternehmen zu differenzieren. Daraus ergibt sich die Möglichkeit, Hemmnisse zu identifizieren, die unter Umständen verstärkt in KMU von Bedeutung sind. Zudem erfolgt eine Unterteilung in alte und neue Bundesländer. Einschränkend ist jedoch zu erwähnen, dass die Identifikation von Hemmnissen auf Arbeitgeberseite nur einen geringen Teil der Studie einnimmt.¹⁷⁴

Als das bedeutendste Hemmnis auf Arbeitgeberseite wird im Rahmen der aktuellsten Untersuchung aus dem Jahr 2012 von 69 % der befragten Arbeitgeber das fehlende Interesse des Arbeitnehmers als Grund für die Untätigkeit des Arbeitgebers aufgeführt. Dabei ist den Ergebnissen zu entnehmen, dass dieses Argument insbesondere von Arbeitgebern ins Feld geführt wird, die bis zu 50 Mitarbeiter beschäftigen, wie aus Tabelle 3 ersichtlich wird.¹⁷⁵

¹⁷⁰ Vgl. *BMAS* (2014), S. 62. Von den 28 Studien, die im Rahmen der „Machbarkeitsstudie“ des *BMAS* identifiziert wurden, waren Hemmnisse auf Arbeitgeberseite bei lediglich vier Studien Teil der Untersuchung.

¹⁷¹ Hauptzweck der Studienreihe ist es, belastbare Verbreitungszahlen zur bAV zu erheben.

¹⁷² Vgl. *BMAS* (2012a), *BMAS* (2008), *BMAS* (2007), *BMGS* (2005).

¹⁷³ Zu Einschränkungen bei der Vergleichbarkeit vgl. *BMAS* (2012a), S. 41 sowie Tabelle 5-1 auf S. 43.

¹⁷⁴ Zu den Ergebnissen der Arbeitgeberbefragung in Bezug auf Hemmnisse vgl. *BMAS* (2012a), S. 41-52.

¹⁷⁵ Dieses Argument liegt auch für Arbeitgeber mit mehr als 50 Mitarbeitern auf hohem Niveau. Allerdings wird in der Studie darauf hingewiesen, dass die Fallzahlen in der Größenklasse >50

	1-4 Mitarbeiter	5-9 Mitarbeiter	10-19 Mitarbeiter	20-49 Mitarbeiter
Anteil Nennungen	68 %	78 %	78 %	59 %

Tabelle 1: Größenabhängigkeit des Hemmnisses „Kein Bedarf / Keine Nachfrage von Arbeitnehmern“ ¹⁷⁶

Auf eine tiefergehende Analyse dieses Hemmnisses wird im Rahmen der genannten Studie allerdings verzichtet, was viel Raum zur Interpretation lässt. Interessant wäre in diesem Zusammenhang beispielsweise, von den Arbeitgebern zu erfahren, wie sie zu dieser Erkenntnis kommen, dass ihre Arbeitnehmer kein Interesse an einem bAV-Angebot haben. Insbesondere wäre hier relevant, ob die Arbeitnehmer überhaupt mit einem konkreten Angebot in der Vergangenheit konfrontiert wurden und, wenn dies der Fall ist, in welchen zeitlichen Abständen ein solches Angebot unterbreitet wird. Zu vermuten ist, dass diese Begründung der Arbeitgeber lediglich auf dem Eindruck des Arbeitgebers beruht, insbesondere wenn man die Hemmnisse auf Arbeitnehmerseite einbezieht, bei denen ein fehlendes Angebot des Arbeitgebers seit Jahren eines der meistgenannten Hemmnisse darstellt. ¹⁷⁷ Zwar hat sich der Anteil im Vergleich zu den Studienergebnissen aus dem Jahr 2003 um sieben Prozentpunkte verringert, dennoch scheint diese Einstellung der Arbeitgeber den Studienergebnissen folgend nach wie vor das relevanteste Hemmnis darzustellen. ¹⁷⁸

Von den befragten Arbeitgebern gaben weiterhin 43 % an, dass die bAV zu hohe Kosten für den Betrieb verursachen würde. ¹⁷⁹ Leider lässt sich nicht eindeutig nachvollziehen, ob die befragten Arbeitgeber dieses Argument auf eine finanzielle Beteiligung ihrerseits beziehen oder ob sie dieses Argument ungeachtet der Finanzierung anführen. Da für dieses Hemmnis in der Befragung des Jahres 2003 keine Antwortkategorie vorgesehen war, besteht zudem keine Möglichkeit, die Entwicklung dieses Hemmnisses im Zeitablauf zu betrachten. Möglich ist dies hingegen bei dem an dritter Stelle genannten Hemmnis auf Arbeitgeberseite, was die Befragten in der hohen Komplexität der bAV sehen und in dem damit verbundenen Aufwand. Dies gaben in der Befragung 2011 noch 18 % der Befragten an, was im Vergleich zur Befragung im Jahr 2003 einen Rückgang von drei Prozentpunkten darstellt. Interessant ist ferner, dass der Anteil der Arbeitgeber, welche dieses Hemmnis als Grund für die Nichteinführung sehen, relativ unabhängig von der Unternehmensgröße ist, wie Tabelle 2 entnommen werden kann.

Mitarbeiter zu gering sind, um statistisch hinreichend gesicherte Aussagen treffen zu können. Vgl. hierzu *BMAS*(2012a), S. 43 in Fn. 24.

¹⁷⁶ Vgl. *BMAS*(2012a), S. 44.

¹⁷⁷ Vgl. beispielsweise *PWC*(2015), S. 15.

¹⁷⁸ Vgl. *BMAS*(2012a), S. 43.

¹⁷⁹ Vgl. *BMAS*(2012a), S. 41 und 43.

LITERATURÜBERBLICK

	1-4 Mitarbeiter	5-9 Mitarbeiter	10-19 Mitarbeiter	20-49 Mitarbeiter
Anteil Nennungen	18 %	19 %	13 %	17 %

Tabelle 2: Größenabhängigkeit des Hemmnisses „Zu kompliziert / zu hoher Aufwand“¹⁸⁰

Als weiteres relevantes Hemmnis wird eine hohe Fluktuation von Arbeitnehmern genannt und von 9 % als Grund für das Fehlen einer bAV angesehen. Die fehlende Kenntnis des Arbeitnehmeranspruchs auf Entgeltumwandlung wurde im Jahr 2012 nur noch bei 3 % der Arbeitgeber festgestellt und weist damit eine klare, rückläufige Tendenz auf. So betrug der Anteil der Arbeitgeber, die keine Kenntnis von dem Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung haben im Jahr 2003 noch 9 %.

Hemmnis auf Arbeitgeberseite	Befragung 2003			Befragung 2011		
	Deutschland	West ¹⁸¹	Ost	Deutschland	West	Ost
Kein Bedarf / Keine Nachfrage von Arbeitnehmer	76 %	79 %	67 %	69 %	71 %	62 %
Kosten für Betrieb zu hoch ¹⁸²	-	-	-	43 %	41 %	49 %
Schlechte wirtschaftliche Lage ¹⁸³	38 %	34 %	52 %	-	-	-
Zu kompliziert / zu hoher Aufwand	21 %	23 %	17 %	18 %	18 %	18 %
Anspruch auf Entgeltumwandlung nicht bekannt	9 %	10 %	9 %	3 %	3 %	4 %
Fluktuation von Arbeitnehmern zu hoch ¹⁸⁴	-	-	-	9 %	9 %	11 %
Sonstige Gründe	14 %	14 %	13 %	6 %	7 %	6 %

Tabelle 3: Ergebnisse der *BMAS*-Arbeitgeberbefragung¹⁸⁵

¹⁸⁰ Vgl. *BMAS* (2012a), S. 44.

¹⁸¹ Einschließlich Berlin.

¹⁸² In Befragung 2003 nicht erhoben.

¹⁸³ In Befragung 2011 nicht erhoben.

¹⁸⁴ In Befragung 2003 nicht erhoben.

¹⁸⁵ Quelle: *BMAS* (2012a), S. 43. Eigene Darstellung.

Unter „Sonstige Gründe“ wurden in der Befragung 2011 genannt:¹⁸⁶

- Betrieb besteht erst seit kurzem bzw. steht vor der Auflösung.
- Zu viele junge oder zu viele alte Mitarbeiter.
- Hohe Fluktuation, viele Saisonarbeiter, hoher Anteil geringfügig Beschäftigter.
- Betrieb ist zu klein. Es werden überwiegend Familienangehörige beschäftigt.
- Lohn/Gehalt zu niedrig. Keine Finanzierung der Beiträge möglich.
- Mitarbeiter sind bereits anderweitig abgesichert.

Eine Studienreihe zur bAV, die sich ausschließlich auf die Arbeitgeberseite konzentriert, wurde in den Jahren 2009, 2010 und 2011 von dem britischen Versicherer *Standard Life* in Zusammenarbeit mit dem *Personalmagazin* veröffentlicht.¹⁸⁷ In der aktuellsten Studie von 2011 wurden 251 für die bAV verantwortliche Personen in kleinen und mittelständischen Unternehmen mittels Telefoninterview (*CATI – Computer Assisted Telephone Interviewing*) befragt. Von den 251 Unternehmen verfügen 199 über eine bAV, während 52 der Unternehmen antworten, dass sie keine bAV hätten. Die Unternehmen mit weniger als 100 Arbeitnehmern stellen 44,1 % aller befragten Unternehmen dar, während Unternehmen mit einer Mitarbeiterzahl zwischen 100 und 200 mit 32,2 % vertreten sind und Betriebe mit 201 bis 500 Mitarbeitern 26,1 % der Stichprobe ausmachen.¹⁸⁸ Aufgrund des eingeschränkten Stichprobenumfangs sind in dieser Studie sowohl größenklassenspezifische als auch Ergebnisse von Unternehmen ohne bAV nur beschränkt verallgemeinerbar. Dennoch können aus den Ergebnissen Anhaltspunkte zu Hemmnissen auf der Arbeitgeberseite gewonnen werden.

Im Rahmen der Studienreihe wurden Unternehmen ohne bAV zunächst befragt, ob in der Vergangenheit über eine Einführung einer bAV im Unternehmen nachgedacht worden war. Von den befragten Unternehmen geben 57,7 % an, dass in der Vergangenheit bereits über eine Einführung nachgedacht, das Vorhaben dann jedoch verworfen wurde. In 25 % der Unternehmen stand es hingegen noch nie zur Debatte. Dies bedeutet, dass sich zum jetzigen Zeitpunkt 82,7 % nicht mit einer Einführung einer bAV beschäftigen. Immerhin ist bei 11,5 % der befragten Unternehmen die Einführung einer bAV Gegenstand aktueller Diskussionen, die jedoch noch zu keiner Entscheidung geführt haben.¹⁸⁹

Im Anschluss wurden die Unternehmen ohne bAV befragt, welche Gründe ausschlaggebend dafür sind, dass sie nach wie vor keine bAV in ihrem Unternehmen anbieten. Eine Zusammenfassung der Antworten ist in Abbildung 6 dargestellt.

¹⁸⁶ Vgl. *BMAS* (2012a), S. 41.

¹⁸⁷ Vgl. *Standard Life* (2009), *Standard Life* (2010), *Standard Life* (2011).

¹⁸⁸ Vgl. *Standard Life* (2011), S. 7.

¹⁸⁹ Vgl. *Standard Life* (2011), S. 12. Weitere 5,8 % der Befragten geben an, dass die Frage schwer zu beurteilen sei.

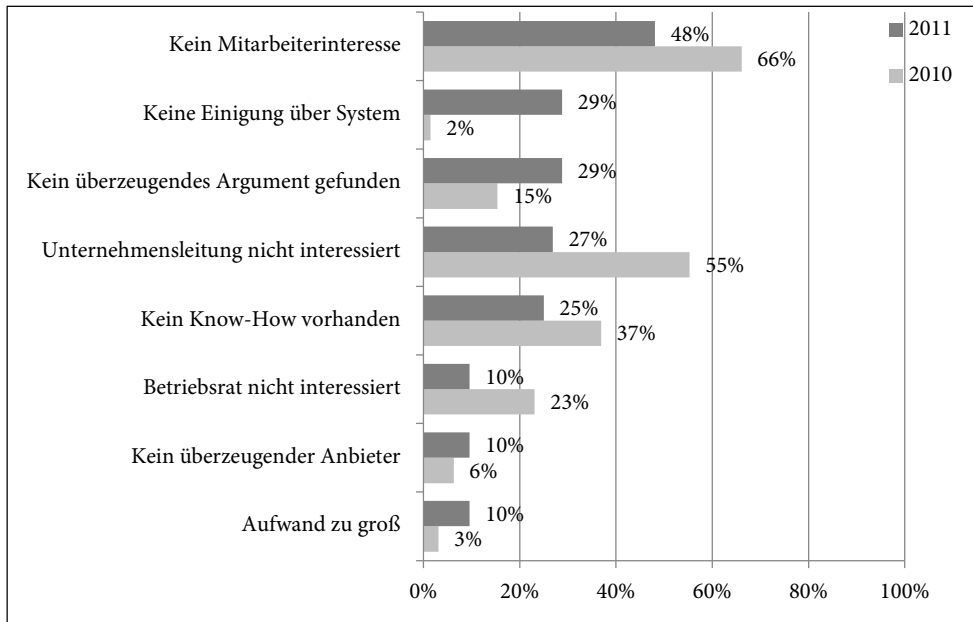


Abbildung 6: Antworten auf die Frage „Welche Gründe waren ausschlaggebend für die Ablehnung der bAV?“¹⁹⁰

Auch hier dominiert der Grund, dass die Mitarbeiter kein Interesse an einer bAV hätten, was mit 48 % fast die Hälfte der Befragten als Hinderungsgrund angeben.¹⁹¹ Jedoch wurde auch in dieser Studie nicht erfragt, wie die Arbeitgeber zu diesem Schluss kommen. An zweiter Stelle bei den Hinderungsgründen wurde von 29 % der Befragten angegeben, dass kein überzeugendes Argument für eine Einführung gefunden wurde. Ebenfalls mit 28 % wurde von den befragten bAV-Verantwortlichen angegeben, dass keine Einigung über ein System erzielt wurde, was darauf hindeutet, dass die Unternehmen mit der Vielzahl an Angeboten überfordert sein könnten. In diesem Zusammenhang wäre es zudem interessant gewesen zu erfahren, was die relevanten Überlegungen bei der Auswahl eines Angebots gewesen sind und was letztendlich die entscheidenden Hinderungsgründe bei der Umsetzung waren. Hierzu finden sich jedoch keine Ergebnisse.

Dafür, dass die Unternehmen sich im Vergleich zu den Vorjahren generell mehr mit dem Thema bAV beschäftigen, liefert die Angabe der Befragten, dass nur noch 27 % der Unternehmensleitung ein mangelndes Interesse unterstellen. Im Vorjahr wurde ein solches mangelndes Interesse der Unternehmensleitung noch von 55 % der Befragten als Hinderungsgrund angegeben. Als weitere Hinderungsgründe wurden ein mangelndes Know-how (25 %), ein Desinteresse des Betriebsrats (10 %), ein fehlender überzeugender Anbieter (10 %) sowie ein zu hoher erwarteter Aufwand (10 %) genannt.

¹⁹⁰ Quelle: *Standard Life* (2011), S. 13. Werte gerundet.

¹⁹¹ Vgl. *Standard Life* (2011), S. 13.

Eine weitere Studie, die sich mit Hemmnissen auf Arbeitgeberseite beschäftigt, ist die von *YouGovPsychonomics* herausgegebene Studie „BAV-Report 2011 – Betriebliche Altersversorgung aus Sicht der Arbeitnehmer, der Unternehmen und der Makler“.¹⁹² Im Rahmen der Untersuchung wurden 500 bAV-Verantwortliche durch eine Abfrage mit Mehrfachantwortmöglichkeiten in Unternehmen mit bis zu 500 Mitarbeitern zur bAV befragt.¹⁹³ Von den befragten Unternehmen gaben 15 % an, ihren Mitarbeitern kein bAV-Angebot zu unterbreiten; diese wurden anschließend nach den Gründen für das ausbleibende Angebot befragt. Auch in dieser Studie wird als oberster Grund ein fehlendes Mitarbeiterinteresse von 60 % der Befragten angeführt. Als zweithäufigster Grund wird eine zu geringe Mitarbeiterzahl als relevantes Hemmnis von den befragten Unternehmen genannt. Leider wird dieser Punkt im Rahmen der Studie nicht weiter verfolgt. Hier wäre interessant gewesen zu erfahren, wie viele Mitarbeiter in den Betrieben beschäftigt werden, welche die Mitarbeiterzahl als relevantes Hemmnis angegeben haben. Als weitere Gründe werden neben zu hohem Organisationsaufwand (21 %) noch zu große Risiken bzw. die fehlende Sicherheit als Hemmnis angegeben. Weitere 5 % wählen die Kategorie „Sonstiges“ und 4 % machen keine Angabe. Die Ergebnisse der Studie sind in nachfolgender Abbildung 7 zusammenfassend dargestellt.¹⁹⁴

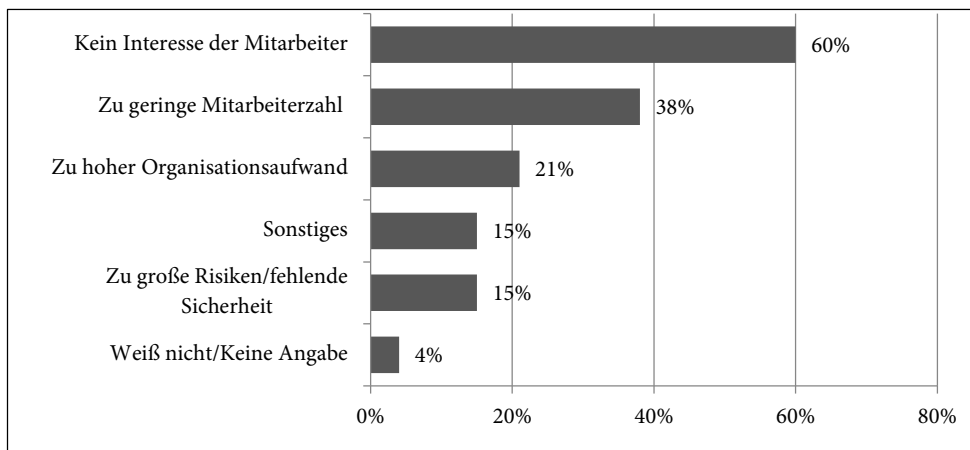


Abbildung 7: Antworten auf die Frage „Aus welchen Gründen bietet Ihr Unternehmen den Mitarbeitern keine betriebliche Altersvorsorge an?“¹⁹⁵

Eine Untersuchung, der eine relativ umfangreiche Stichprobe zugrunde liegt, wurde in den Jahren 2010 und 2013 von der *Gothaer-Versicherungs AG* veröffentlicht.¹⁹⁶ Die Studie hatte das Ziel, Erkenntnisse über den Versicherungsschutz in kleinen und mittel-

¹⁹² Vgl. *YouGov/Psychonomics* (2011).

¹⁹³ Es wurden jeweils 100 Mitarbeiter der folgenden fünf Größenklassen befragt: 1-10 Mitarbeiter, 11-20 Mitarbeiter, 21-50 Mitarbeiter, 51-100 Mitarbeiter, 101-500 Mitarbeiter. Zitiert nach *BMAS* (2014) S. 67, Fn. 125.

¹⁹⁴ Zitiert nach *BMAS* (2014), S. 67 f.

¹⁹⁵ Entnommen aus *BMAS* (2014), S. 68.

¹⁹⁶ Vgl. *Gothaer* (2013).

ständischen Unternehmen zu erlangen und des Weiteren zu untersuchen, ob die bAV und deren Funktion zur Mitarbeiterbindung den Arbeitgebern überhaupt bekannt ist.¹⁹⁷ Um diese Fragestellungen zu klären, wurden im Jahr 2013 1.016 für Versicherungen zuständige Personen in kleinen und mittelständischen Unternehmen im Rahmen einer Online-Studie befragt.¹⁹⁸ Hierzu wurden die befragten Betriebe in drei Größenklassen bis maximal 500 Mitarbeiter eingeteilt.¹⁹⁹ Der Anteil der befragten Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten beläuft sich dabei auf 29 %, Betriebe mit zehn bis 19 Beschäftigten stellen 15 % der Stichprobe, die Gruppe zwischen 20 und 199 Beschäftigten 37 % und die Betriebe, die zwischen 200 und 500 Mitarbeitern aufweisen, bilden 20 % der 1.016 befragten Unternehmen.²⁰⁰

Von den 1.016 befragten bAV-Verantwortlichen geben 51 % an, dass ihnen die bAV bekannt ist und sie diese auch anbieten. 46 % ist die bAV ebenfalls bekannt, jedoch wird sie den Mitarbeitern im Betrieb nicht angeboten. Um die Gründe dieser Gruppe zu erfahren, wurden die Befragten ohne bAV anschließend gefragt, warum sie keine bAV anbieten. Die Ergebnisse sind in Abbildung 8 dargestellt.

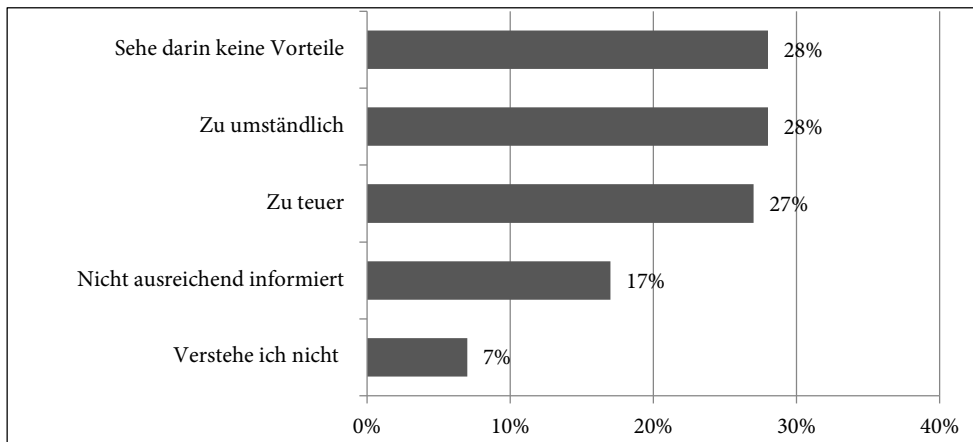


Abbildung 8: Warum bieten Sie die bAV nicht an?²⁰¹

Als meist genannte Gründe für das fehlende Angebot seitens des Arbeitgebers wird einerseits angegeben, dass der für bAV-Entscheidungen zuständige Mitarbeiter keine Vorteile in der bAV sieht (28 %), und andererseits, dass sie zu umständlich sei (28 %). Fraglich ist hierbei nun, ob sich der Mangel an Vorteilen der bAV auf die Situation des Arbeitnehmers bezieht und ein Vergleich mit anderen Altersvorsorgeformen von den Befragten gemeint ist oder ob die Befragten einen mangelnden Vorteil für Unternehmen in der bAV

¹⁹⁷ Vgl. *Gothaer* (2013), S. 3.

¹⁹⁸ In der Studie 2010 wurden 1.007 für Versicherungen zuständige Mitarbeiter der Unternehmen befragt.

¹⁹⁹ Die Einteilung in Betriebsgrößenklassen wurde wie folgt vorgenommen: 1-19 Mitarbeiter, 20-199 Mitarbeiter und 200-500 Mitarbeiter. Vgl. hierzu *Gothaer* (2013), S. 6.

²⁰⁰ Vgl. *Gothaer* (2013), S. 7.

²⁰¹ Modifiziert entnommen aus *Gothaer* (2013), S. 7, S. 22.

sehen. Neben den genannten Punkten wurde von 27 % der Unternehmen die bAV abgelehnt, da sie zu teuer sei, 17 % fühlen sich nicht ausreichend darüber informiert und 7 % geben an, die bAV nicht zu verstehen.

Eine der wohl aktuellsten und bekanntesten Studien, die sich unter anderem mit der Rolle des Arbeitgebers bei der bAV beschäftigt hat, stellt die vom *BMAS* in Auftrag gegebene Studie mit dem Titel „Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen“²⁰² dar. Die Studie wurde im Jahr 2014 veröffentlicht und ist als „Machbarkeitsstudie“ in der Fachöffentlichkeit bekannt. Ziel der Studie war es, zu prüfen, ob und auf welche Weise empirische Erkenntnisse zu Hemmnissen der bAV in kleinen und mittelständischen Unternehmen gewonnen werden können, wozu eine Art Meta-Studie durchgeführt wurde, in die zusätzlich eigene Erkenntnisse einfließen.²⁰³ Hierzu wurden zunächst entlang eines idealtypischen Prozesses einer bAV-Einführung in einem Experten-Workshop mehrere Hemmnisse, sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Arbeitnehmerseite, identifiziert.²⁰⁴ Des Weiteren wurden ausgewählte bestehende Branchenlösungen analysiert und dahingehend überprüft, ob solche Lösungen zu einer umfangreichen Verbreitung der bAV beitragen können. Zu diesem Zwecke wurden auch hier Experteninterviews mit Vertretern der Branchenlösungen geführt, um relevante Hemmnisse identifizieren zu können.²⁰⁵ So gelingt es den Autoren letztlich, unter Einbezug der bestehenden Forschungsliteratur eine Liste mit 40 relevanten Hemmnissen zu erarbeiten, von denen 13 Hemmnisse auf Arbeitgeberseite darstellen, die somit potentiell dafür verantwortlich sind, dass eine Vielzahl von Arbeitgebern keine bAV anbietet.²⁰⁶ Die identifizierten Hemmnisse wurden anschließend mit elf Experten aus den Akteursgruppen Arbeitgeber, Arbeitnehmer und bAV-Vermittler auf ihre Relevanz hin bewertet.²⁰⁷ Dabei erfolgte eine getrennte Bewertung der Relevanz für Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitern und Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern. Aufgrund der geringen Anzahl der einbezogenen Experten wird jedoch in der Studie angemerkt, dass die Ergebnisse als nicht repräsentativ gewertet werden müssen, obschon sie wertvolle Tendenzaussagen liefern können.²⁰⁸

Als das wichtigste Hemmnis bei der Einführung einer bAV wurde die Angst des Arbeitgebers vor hohem Verwaltungs- und Informationsaufwand gesehen. Dieses Hemmnis ist aus Sicht der befragten Experten bei Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern

²⁰² Vgl. *BMAS* (2014). Im weiteren Verlauf der Arbeit wird diese Studie als „Machbarkeitsstudie“ bezeichnet.

²⁰³ Vgl. *BMAS*(2014), S. 13.

²⁰⁴ Vgl. *BMAS* (2014), S. 13. Bei den sieben Experten handelt es sich sowohl um Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter als auch um Anbieter von bAV-Lösungen.

²⁰⁵ Vgl. *BMAS* (2014), S. 14 f. Ob durch Branchenlösungen tatsächlich eine höhere Verbreitung der bAV erreicht werden kann, können die Autoren auf Grundlage ihrer Untersuchung weder verneinen noch bestätigen. Vgl. hierzu *BMAS*(2014), S. 82.

²⁰⁶ Vgl. *BMAS*(2014), S. 93.

²⁰⁷ Vgl. *BMAS* (2014), S. 97. Die Liste mit den teilnehmenden Experten findet sich in *BMAS* (2014), S. 175 ff.

²⁰⁸ Vgl. *BMAS*(2014), S. 98.

deutlich stärker ausgeprägt als bei Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitern. Diese Einschätzung scheint einerseits nachvollziehbar, da insbesondere in kleinen Unternehmen die Zuständigkeit für die bAV regelmäßig bei dem Unternehmer selbst liegt, der aufgrund der Personalknappheit in kleinen Betrieben jedoch täglich eine Vielzahl verschiedener Tätigkeiten abzarbeiten hat und aufgrund dessen keinerlei zusätzliche zeitliche Ressourcen aufbringen kann und möchte. Dies bestätigt auch das an zweiter Stelle platzierte Hemmnis, das in einem fehlenden bAV-Spezialisten bzw. in mangelnden Personalressourcen besteht, was insbesondere bei Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern als sehr relevant gilt. Andererseits besteht jedoch bei Betrachtung der weiteren identifizierten Hemmnisse der Verdacht, dass dieser empfundene hohe Verwaltungs- und Informationsaufwand aus einer mangelnden Kenntnis der bAV-Rahmenbedingungen resultiert, die sich ebenfalls in den Ergebnissen der Machbarkeitsstudie widerspiegelt. So wird das Hemmnis mangelnder Kenntnisse in Bezug auf die bAV bei Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern im Durchschnitt deutlich höher bewertet als bei Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitern. Aufgrund dieser schlechten Informationsgrundlage ist zudem anzunehmen, dass neben dem hohen Verwaltungs- und Informationsaufwand auch die Haftungsrisiken von den Arbeitgebern nicht zutreffend eingeschätzt werden und dadurch ein Hemmnis entsteht, das sich somit lediglich aus der Unwissenheit der Arbeitgeber ergibt und daher ein subjektiv empfundenes Hemmnis darstellt. In diesem Zusammenhang wird von den Experten auf die vorhandenen risikoarmen Durchführungswege verwiesen, bei denen die Haftung auf ein Minimum begrenzt ist, weshalb die Haftung bei informierten Arbeitgebern lediglich ein untergeordnetes Hemmnis darstellen dürfte.²⁰⁹ Als einen Grund für dieses Unwissen wird laut den Experten der Mangel an einfachen Informationen über die bAV genannt.²¹⁰

²⁰⁹ Vgl. *BMAS*(2014), S. 100.

²¹⁰ Als weiterer Hemmnisbereich wird insbesondere bei Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern das Fehlen von Mitbestimmungsgremien wie Betriebsräten angesehen, sowie die oftmals fehlende Tarifbindung dieser Arbeitgeber. Vgl. zu den einzelnen Ergebnissen Abbildung 9.

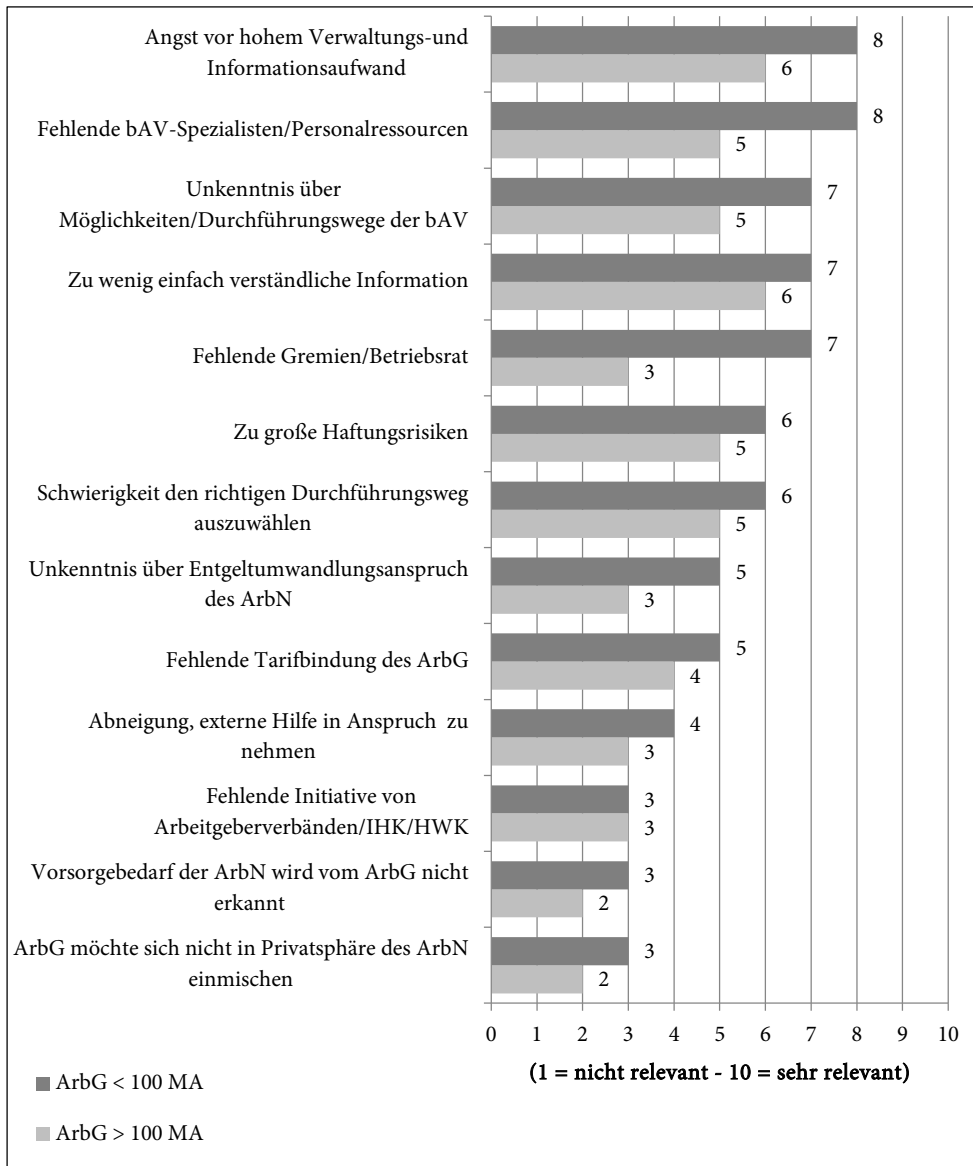


Abbildung 9: Bewertung der Relevanz der Hemmnisse bei der bAV in KMU ²¹¹

²¹¹ Modifiziert entnommen aus *BMAS* (2014), S. 99.

3.1.1.2 Relevanz steuer- und sozialversicherungsrechtlicher Hemmnisse

Die Attraktivität der bAV resultiert zu einem großen Teil aus der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Förderung dieser Vorsorgeform. Dadurch bildet das Steuer- und Sozialversicherungsrecht ein wesentliches Element bei der weiteren Verbreitung der bAV in Deutschland. Inwieweit den steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen eine Bedeutung bei der Einführungsentscheidung einer bAV in KMU beigemessen wird, wurde jedoch empirisch bislang noch nicht untersucht, obwohl vor allem in der Fachliteratur neben steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen auf Arbeitnehmerseite auch vereinzelte gesetzliche Rahmenbedingungen der versicherungsförmigen Durchführungswege auf Arbeitgeberseite als verbesserungswürdig angesehen werden. Im Mittelpunkt der Kritik steht neben einer mangelnden Gesetzgebungssicherheit vor allem die generelle Komplexität der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Behandlung der bAV auf Arbeitgeberseite. Speziell wird bemängelt, dass diese Komplexität zum Teil durch die unterschiedliche steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung einzelner Durchführungswege verursacht wird. Zudem werden die begrenzten und unflexiblen Fördermöglichkeiten dieser Durchführungswege als unnötiger Komplexitätstreiber angesehen. So wird § 3 Nr. 63 EStG als zentrale Förderregelung der versicherungsförmigen Durchführungswege dahingehend kritisiert, dass der dort bestehende Förderumfang mit 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen RV zuzüglich eines steuerfreien Fixbetrags von 1.800 € angesichts des Niedrigzinsumfeldes für viele Arbeitnehmer nicht mehr zeitgemäß ist, um die drohende Rentenlücke im Alter zu schließen. Zudem kann dieser beschränkte Rahmen schnell ausgeschöpft sein, wenn der Arbeitgeber die bAV eines Arbeitnehmers durch Arbeitgeberbeiträge bezuschusst.²¹² In diesen Fällen kann es unter Umständen aufgrund der Arbeitgeberbeiträge zu einer Verdrängung von Arbeitnehmerbeiträgen kommen, da durch die geleisteten Arbeitgeberbeiträge das Fördervolumen des § 3 Nr. 63 EStG bereits ausgeschöpft und eine steuer- und sozialversicherungsfreie Entgeltumwandlung durch den Arbeitnehmer nicht mehr möglich ist. Somit werden eventuell geleistete Beiträge des Arbeitnehmers aus der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Förderung verdrängt und es erfolgt eine Nettobesparung des bAV-Produkts. Um diesem Problem zu entgehen, sehen sich Arbeitgeber in solchen Fällen oftmals dazu gezwungen, neben dem bestehenden verwaltungsarmen externen Durchführungsweg auf einen internen Durchführungsweg, wie die Unterstützungskasse oder die Direktzusage, auszuweichen, da bei diesen teilweise eine unbegrenzte steuerfreie Zuwendung erfolgen kann.²¹³ Damit einher geht jedoch eine erhebliche Komplexitätssteigerung durch das Verwalten eines weiteren Durchführungsweges, was insbesondere auf mittelständische Unternehmen eine abschreckende Wirkung haben kann. Eine solche Konstellation könnte laut den Kritikern verhindert werden, indem der Förderrahmen des § 3 Nr. 63 EStG erhöht würde und Arbeitgeber ihre bAV in lediglich einem einfach zu verwaltenden Durchführungsweg organisieren könnten.²¹⁴

²¹² Vgl. *GDV*(2015), S. 10.

²¹³ Vgl. beispielsweise *BDA* (2015), S. 6.

²¹⁴ Vgl. beispielsweise *Karch* (2014), S. 4 f.

Eine weitere steuerrechtliche Regelung, die als verbesserungswürdig angesehen wird, betrifft die Möglichkeiten zur Auslagerung von bestehenden Pensionsverpflichtungen auf Pensionsfonds gem. § 3 Nr. 66 EStG.²¹⁵ Zwar kann der Arbeitgeber gemäß der aktuellen Rechtslage Direkt- und Unterstützungskassenzusagen steuerfrei auf einen Pensionsfonds übertragen, allerdings ist dies nur in Bezug auf den sogenannten Past-Service uneingeschränkt möglich. Den für die Zukunft vorgesehenen Dotierungen (sogenannter Future-Service) sind hinsichtlich des Rahmens hingegen enge Grenzen gesetzt, was oftmals in dem Erfordernis mündet, komplexe Konstruktionen aufzusetzen.

Ob diese steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Problembereiche auf Arbeitgeberseite die Einführungsentscheidung einer bAV in KMU beeinflussen, konnte, wie bereits erwähnt, bisher nicht empirisch belegt werden. Aufgrund eines zu vermutenden geringen Kenntnisstands der Arbeitgeber in Bezug auf die bAV, ist dies für den Großteil der KMU jedoch als fraglich einzustufen. Dennoch bedarf es zur abschließenden Klärung empirischer Nachweise, die im Rahmen dieses Gutachtens erbracht werden.

Neben den steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen auf Arbeitgeberseite ist darüber hinaus zu erwarten, dass auch die steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung auf Arbeitnehmerseite die Einstellung des Arbeitgebers zur bAV beeinflusst. Der Arbeitgeber wird die bAV nur dann unterstützen, wenn er der Meinung ist, dass sie für seine Mitarbeiter eine vorteilhafte Vorsorgeform darstellt. Andernfalls würde eine aktive Empfehlung an den Arbeitnehmer, an der bAV teilzunehmen, seiner Mitarbeiterfürsorge entgegenstehen, die gerade in kleinen und mittelständischen Unternehmen oftmals sehr ausgeprägt ist. Fraglich ist in diesem Zusammenhang zum Beispiel, inwiefern der einzelne Arbeitgeber die Vorteilhaftigkeit einer Entgeltumwandlung für seine Mitarbeiter überhaupt versteht und die bAV daher als vorteilhaft erachtet. Die Meinung des Arbeitgebers hierüber kann einerseits durch die öffentliche Berichterstattung zustande kommen, andererseits aber auch durch eigene Erfahrungen mit der Materie sowie durch Erfahrungsaustausch mit anderen Unternehmern geprägt werden. Hierbei besteht oftmals die Gefahr, dass Informationen fehlerhaft weitergegeben werden und dadurch eine generelle Verweigerung gegenüber der bAV entsteht.

3.1.2 Hemmungsfaktoren bei der Durchführung der bAV auf Arbeitnehmerseite

3.1.2.1 Potentielle Hemmnisse

Analog zu Abschnitt 3.1.1 sollen nun durch Auswertung empirischer Studien Hemmnisse identifiziert werden, die Arbeitnehmer davon abhalten, eine bAV abzuschließen bzw. ein bestehendes bAV-Angebot des Arbeitgebers anzunehmen. Soweit möglich wird hierbei der Fokus auf die Zielgruppe der Gering- und Niedrigverdiener gelegt. Voraussetzung hierfür ist, dass in den untersuchten Studien Angaben zum Verdienst der Arbeitnehmer enthalten sind.

²¹⁵ Vgl. beispielsweise *BDA* (2015), S. 7.

In der bereits in Abschnitt 3.1 genannten und beschriebenen Machbarkeitsstudie des *BMAS* wurden neben der Auswertung bisheriger Studien weitere empirische Methoden angewandt, um Hemmnisse bei den Rahmenbedingungen der bAV zu identifizieren.

Zunächst ist hier die Analyse von fünf Branchenlösungen der bAV zu nennen, wobei mit jeweils mindestens einem Vertreter der jeweiligen Branchenlösung ein leitfadengestütztes Experteninterview geführt wurde.²¹⁶ Von allen Interviewpartnern wurde ein zu geringes Einkommen der Arbeitnehmer als Hemmnis genannt. Darüber hinaus wurde das Nichterkennen des zusätzlichen Vorsorgebedarfs als Hinderungsgrund angeführt. Ein hoher Anteil an jungen Arbeitskräften und die Neigung zu Sofortkonsum statt Vorsorge stellen laut den Branchenexperten weitere hemmende Faktoren dar. Außerdem wird das Thema bAV als zu komplex eingeschätzt; ein Eindruck, der auch durch das Fehlen einfacher Informationen verstärkt wird. Auch ein fehlendes Engagement des Arbeitgebers, insbesondere im Hinblick auf die aktive Kommunikation des Themas bAV gegenüber den Mitarbeitern, wird als Hemmnis aufgeführt. Weitere Gründe, die sich aus den Experteninterviews ergaben, sind ein fehlendes Vertrauen in die bAV-Anbieter und das Nutzen anderer Vorsorgemöglichkeiten.²¹⁷

Neben der Analyse von Branchenlösungen wurde ein Vergleich mit drei anderen europäischen Ländern (Großbritannien, Belgien und Irland) in Bezug auf deren Regelungen zur bAV durchgeführt. Hierbei wurden mit Vertretern der jeweils zuständigen öffentlichen Institutionen ebenfalls leitfadengestützte Interviews geführt. Ein Bestandteil der Interviews waren wiederum Hemmnisse bei der Verbreitung der bAV aus Arbeitnehmersicht. Es werden hier ähnliche Hemmnisse genannt wie von den Branchenexperten. Neben dem geringen finanziellen Spielraum der Arbeitnehmer wird vor allem die Tatsache, dass der zusätzliche Vorsorgebedarf nicht erkannt wird, als Grund für das Fehlen einer bAV angesehen.²¹⁸

Im Rahmen der Machbarkeitsstudie wurde zusätzlich zu den bisher beschriebenen Methoden ein Experten-Workshop durchgeführt.²¹⁹ Hierin wurden ebenfalls potentielle Hemmnisse bei den bestehenden Rahmenbedingungen der bAV diskutiert. Für die Arbeitnehmerseite wurden folgende Hemmnisse zusammengetragen:

- Fehlen stabiler steuer- und sozialversicherungsrechtlicher Rahmenbedingungen
- Nichterkennen des zusätzlichen Vorsorgebedarfs
- Schwierige Portabilität bei Arbeitgeberwechsel
- Nutzen anderer Vorsorgemöglichkeiten

²¹⁶ Vgl. *BMAS*(2014), S. 14 f.

²¹⁷ Vgl. *BMAS*(2014), S. 80 f.

²¹⁸ Vgl. *BMAS*(2014), S. 84 f. Es werden noch weitere Hemmnisse aufgeführt, die von den Vertretern der jeweiligen Organisationen aus den drei Ländern genannt wurden. Diese decken sich jedoch größtenteils mit den bereits aufgeführten Hemmnissen.

²¹⁹ Insgesamt nahmen an diesem Workshop sieben Personen teil, wobei es sich um Vertreter von Seiten der Arbeitnehmer, Arbeitgeber sowie bAV-Anbieter handelte.

- Fehlendes Vertrauen in bAV-Anbieter
- Inflexibilität bei Bedarfsänderung
- Schwindende Attraktivität der bAV aufgrund der aktuellen Niedrigzinsphase
- Keine aktive Kommunikation des Arbeitgebers gegenüber den Mitarbeitern

Zusätzlich wurden im Rahmen des Workshops Hemmnisse ermittelt, die verstärkt in KMU auftreten:

- Fehlende Attraktivität des bAV-Angebots (keine Beteiligung des Arbeitgebers an der Finanzierung)
- Geringer finanzieller Spielraum der Mitarbeiter
- Fehlende Kenntnis der Mitarbeiter hinsichtlich ihres Rechts auf Entgeltumwandlung
- Fehlender Mut der Mitarbeiter, ihren Arbeitgeber auf bAV bzw. Entgeltumwandlung anzusprechen²²⁰

In der Studie „Verbreitung der Altersvorsorge 2011“ des *BMAS* wurde eine schriftliche Arbeitnehmerbefragung durchgeführt. Die Stichprobe umfasst mehr als 10.800 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Alter von 25 bis unter 65 Jahren.²²¹ Die Befragten wurden unter anderem nach Gründen für das Fehlen einer bAV befragt. Hier wurden sieben Antwortmöglichkeiten vorgegeben (inkl. „Sonstige Gründe“), wobei Mehrfachnennungen möglich waren. Die Auswertung der Ergebnisse zeigt, dass das Fehlen eines bAV-Angebots des Arbeitgebers der am häufigsten angegebene Grund (48 %) für das Nichtvorhandensein einer bAV ist. Die Relevanz dieses Hemmnisses schwankt leicht zwischen verschiedenen Branchen. So wird das fehlende Angebot des Arbeitgebers im verarbeitenden Gewerbe nur von 43 % der Befragten genannt, während der Anteil in Land- und Forstwirtschaft bei 68 % liegt.²²² Dies deutet darauf hin, dass den Arbeitnehmern im verarbeitenden Gewerbe häufiger eine bAV angeboten wird. Hierfür könnte eine stärkere Verbreitung von Tarifverträgen und Branchenlösungen in diesem Wirtschaftszweig ausschlaggebend sein.²²³ Eine Unterscheidung nach Gehaltsklassen wird in Bezug auf dieses Hemmnis nicht vorgenommen.

Insgesamt 18 % der befragten Personen gaben an, bereits durch andere Formen der Altersvorsorge abgesichert zu sein und aus diesem Grund keine bAV abgeschlossen zu haben, wobei nur 11 % der Geringverdiener (Monatseinkommen geringer als 1.500 €) dies als Begründung anführten. In der Gehaltsklasse größer 4.500 € waren es dagegen 29 %. Das Fehlen finanzieller Mittel für eine bAV wurde insgesamt ebenfalls von 18 % der Befragten als Hemmnis angegeben. Unterscheidet man hier nach Gehaltsklassen, zeigt sich, dass 24 % der Geringverdiener diesen Grund angeben, wohingegen Personen mit

²²⁰ Vgl. *BMAS*(2014), S. 90.

²²¹ Vgl. *BMAS*(2012b), S. 7.

²²² Vgl. *BMAS*(2012b), S. 41 f.

²²³ Vgl. *BMAS*(2014), S. 70.

einem monatlichen Verdienst über 4.500 € nur zu 4 % auf den zu geringen finanziellen Spielraum verweisen. Die vier weiteren vorgegebenen Aspekte – Mit Thema nicht beschäftigt (11 %), Angebote zu kompliziert und unübersichtlich (8 %), baldiger bAV-Abschluss geplant (3 %) und Sonstige Gründe (14 %) – spielten bei den befragten Arbeitnehmern nur eine untergeordnete Rolle.²²⁴ Zu den „sonstigen Gründen“ fehlen in der Studie jegliche Angaben. Dies wäre jedoch von Interesse, da es hier möglich gewesen wäre, von den vorgegebenen Antwortmöglichkeiten losgelöste Informationen über weitere Arbeitnehmer-Hemmnisse zu erhalten. Die folgende Abbildung zeigt die Gründe nochmals zusammenfassend.

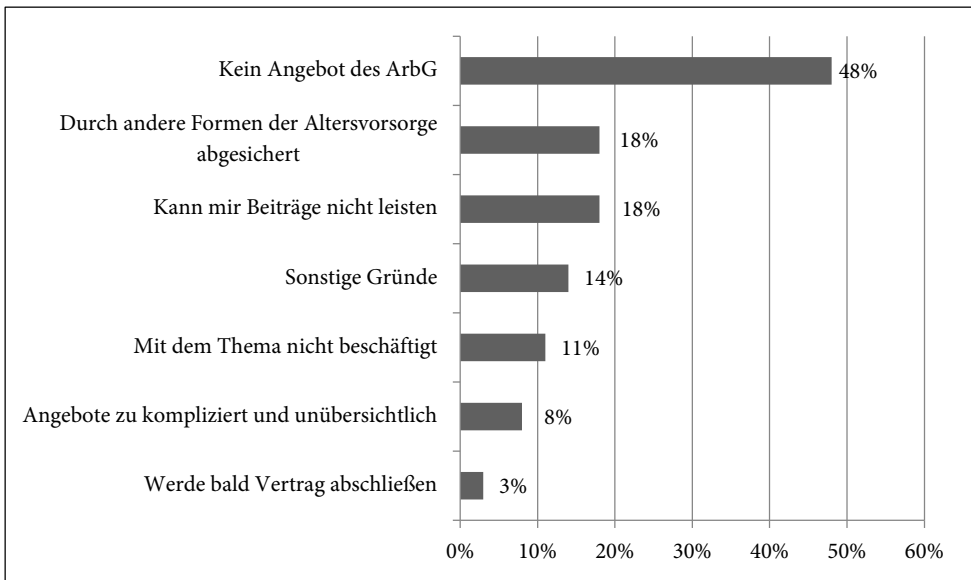


Abbildung 10: Gründe für das Fehlen einer bAV auf Arbeitnehmerseite – *BMAS*(2012b)²²⁵

In der bereits erwähnten Machbarkeitsstudie des *BMAS* aus dem Jahr 2014 wurden die in der Studie „Verbreitung der Altersvorsorge 2011“ generierten Daten im Rahmen einer Sonderauswertung dahingehend untersucht, ob die Relevanz der genannten Hemmnisse von der Größe des Betriebs, in dem die befragten Arbeitnehmer tätig sind, abhängt. Ein solcher Zusammenhang konnte lediglich für den Grund gefunden werden, dass kein bAV-Angebot des Arbeitgebers vorhanden ist. Hier zeigt sich, dass dieses Hemmnis mit steigender Betriebsgröße an Bedeutung verliert. Dies deckt sich mit den Ergebnissen zur Verbreitung der bAV. Für alle anderen Hemmnisse konnte ein solcher Zusammenhang nicht hergestellt werden.²²⁶

²²⁴ Vgl. *BMAS*(2012b), S. 42

²²⁵ Modifiziert entnommen aus *BMAS*(2012b), S. 41.

²²⁶ Vgl. *BMAS*(2014), S. 71 f.

Die *ERGO Versicherungsgruppe* hat im Jahr 2010 eine Studie in Auftrag gegeben, in der neben Arbeitgebern auch insgesamt 1.021 Arbeitnehmer (ohne Beamte und geringfügig Beschäftigte) im Alter von 16 bis 60 Jahren zum Thema bAV befragt wurden (Online-Befragung). Insbesondere wurden auch diejenigen Arbeitnehmer, die über keine bAV verfügten (in der Studie ca. 29 % der Befragten), nach den Gründen für das Fehlen einer bAV befragt. Dies suchte man im Rahmen der Online-Befragung mit Hilfe einer geschlossenen Frage mit acht Antwortmöglichkeiten zu eruieren. Mit 43 % nannten die Arbeitnehmer als wichtigsten Grund, dass ihr Arbeitgeber keine bAV anbieten würde. An zweiter Stelle liegt mit 27 % das Fehlen von finanziellen Spielräumen, gefolgt von einem zu geringen Wissen über die bAV (21 %). Daneben traten noch Bedenken hinsichtlich der Portabilität hervor. Die sonstigen Gründe (ausreichende anderweitige Vorsorge, kein Vorteil der bAV im Vergleich zu anderen Anlageformen sowie Bedenken, seine Altersvorsorge über den Arbeitgeber abzuschließen) waren von vergleichsweise geringer Relevanz (zwischen 9 % und 11 %).²²⁷ Die Ergebnisse fasst die folgende Abbildung zusammen.

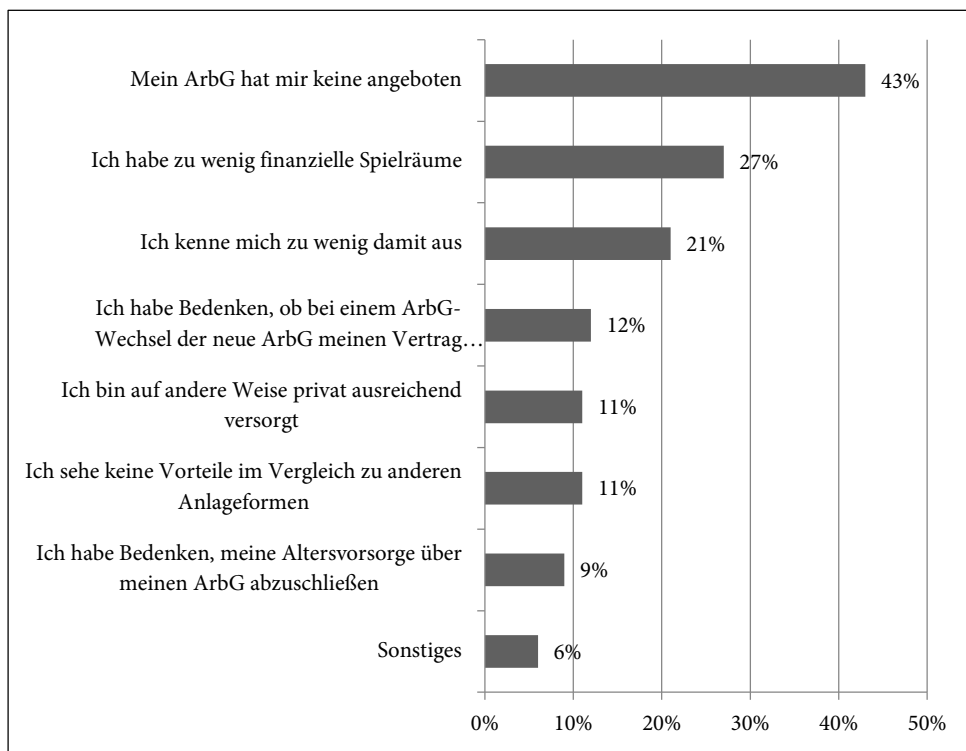


Abbildung 11: Gründe für das Fehlen einer bAV auf Arbeitnehmerseite – *ERGO* (2010)²²⁸

²²⁷ Vgl. *ERGO* (2010), S. 16.

²²⁸ Modifiziert entnommen aus *ERGO* (2010), S. 16.

Daneben wurden die Teilnehmer der *ERGO*-Studie, die angaben, keine bAV zu besitzen, danach gefragt, unter welchen Bedingungen sie eine bAV abschließen würden. Aus den Antworten lassen sich ebenfalls Rückschlüsse auf bestehende Hemmnisse auf Arbeitnehmerseite ziehen. Als am häufigsten angegebene Bedingung wird mit 60 % eine Beteiligung des Arbeitgebers an der bAV genannt. An zweiter Stelle folgt mit 35 % der Wunsch nach höheren steuerlichen Anreizen. Umgekehrt formuliert bedeutet dies, dass eine fehlende Beteiligung des Arbeitgebers ein Hemmnis für Arbeitnehmer darstellt bzw. dass die steuerliche Förderung, die als Beteiligung des Staates an der Finanzierung interpretiert werden kann, als zu gering empfunden wird.²²⁹ Die *ERGO*-Studie zeigt auch, dass die Finanzierung der bAV in kleinen Unternehmen häufiger allein vom Arbeitnehmer getragen wird.²³⁰ Zusätzlich wird festgestellt, dass in kleinen Unternehmen geringere Durchdringungsquoten bestehen.²³¹ Dies bestätigt den erwähnten Zusammenhang, dass eine Beteiligung des Arbeitgebers an der Finanzierung der bAV einen starken Einfluss auf die Entscheidung der Arbeitnehmer bezüglich der Teilnahme an der bAV hat.

Das Finanzdienstleistungsunternehmen *Fidelity International* hat im Jahr 2011 eine Studie beim *PSEPHOS Institut für Markt-, Politik- und Sozialforschung* in Auftrag gegeben. Es wurde eine Telefonbefragung unter 1.000 erwerbstätigen Deutschen durchgeführt. Insgesamt gaben 38 % der Befragten an, an der bAV teilzunehmen. Ein Zehntel nannte als Grund für die Nichtteilnahme, dass sie selbständig tätig seien, während 32 % angaben, ihr Arbeitgeber biete ihnen keine bAV an. 10 % der Umfrageteilnehmer haben sich bewusst gegen eine bAV entschieden; 11 % machten keine Angabe.²³² Zusätzlich wurden diejenigen, die angaben, nicht an der bAV teilzunehmen, nach den Gründen hierfür befragt. Es wurden sieben mögliche Antworten vorgegeben, inklusive „sonstige Gründe“ und „keine Angabe“. Mit 27 % bzw. 26 % waren die beiden häufigsten Gründe, dass das Geld lieber für andere Zwecke verwendet wird bzw. überhaupt kein Geld für Altersvorsorge zur Verfügung steht. Ein Viertel gibt an, dass keine bAV abgeschlossen wurde, weil sie ihr Erspartes bei Arbeitsplatzwechsel nicht mitnehmen könnten (Portabilität). Die sonstigen Gründe nehmen mit 15 % eine durchaus relevante Größenordnung ein, sind jedoch nicht näher beschrieben. 10 % nennen als Grund zu wenige Informationen über das Angebot, während 6 % das Angebot als zu kompliziert auffassen. Diese Ergebnisse sind nachfolgend in Abbildung 12 veranschaulicht.

²²⁹ Vgl. *ERGO* (2010), S. 17.

²³⁰ Vgl. *ERGO* (2010), S. 25. Die Ergebnisse im Einzelnen: Mitarbeiter in Unternehmen mit bis zu neun Angestellten tragen die Finanzierung in 39 % der Fälle alleine. In der Größenklasse zehn bis 49 Angestellte beträgt dieser Anteil 31 %, bei über 50 Mitarbeitern liegt er bei ca. einem Viertel.

²³¹ Vgl. *ERGO* (2010), S. 23. Durchdringungsquote bezeichnet in diesem Zusammenhang den Anteil der Arbeitnehmer, die ein bestehendes bAV-Angebot des Arbeitgebers tatsächlich annehmen und eine bAV abschließen. Insgesamt beträgt dieser Anteil 50 %, in Unternehmen bis neun Mitarbeitern jedoch nur 39 %. Die Durchdringungsquote steigt mit zunehmender Betriebsgröße an.

²³² Vgl. *Fidelity International* (2011), S. 3.

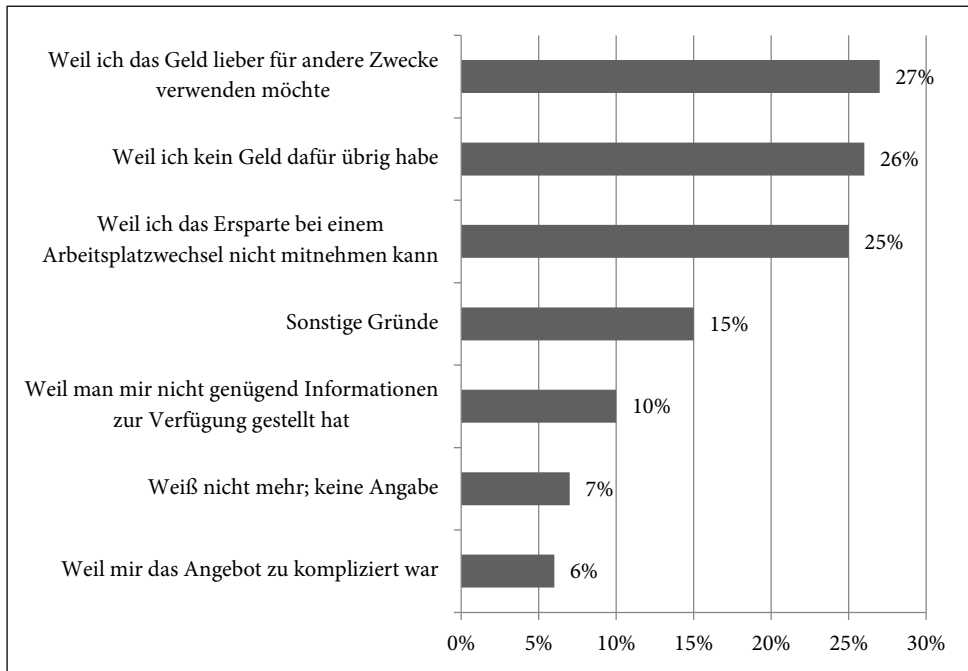


Abbildung 12: Gründe für das Fehlen einer bAV auf Arbeitnehmerseite – *Fidelity International* (2011)²³³

Der finanzielle Spielraum bzw. die Präferenz der Befragten hin zu Konsum stellen in dieser Studie die relevantesten Hemmnisse dar. Mit 25 % wird auch das vermeintliche Problem mangelnder Portabilität als wichtiger Grund für die Nichtteilnahme an der bAV genannt. Hierzu ist jedoch anzumerken, dass die Antwortmöglichkeit in ihrer Formulierung missverständlich ist. Denn es besteht innerhalb bestimmter Rahmenbedingungen – insbesondere gemäß den Regelungen des § 4 BetrAVG – die Möglichkeit der Mitnahme bestehender bAV-Verträge bei Arbeitgeberwechsel.²³⁴ Die Tatsache, dass ein Viertel der Befragten dies als einen Grund für die Nichtteilnahme an der bAV angaben, deutet auf einen geringen Kenntnisstand in Bezug auf die bAV hin. Dieser wurde im Rahmen der Studie auch explizit erfragt. Die Teilnehmer sollten angeben, wie sie ihren Informationsstand über die bAV einschätzen. Lediglich 20 % gaben an, dass ihr Informationsstand hoch bzw. sehr hoch sei. Am häufigsten (36 %) wurde „mittel“ gewählt, während der Rest sich für „gering“ bzw. „sehr gering“ informiert hält.²³⁵ Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass auch der geringe Kenntnisstand von Arbeitnehmern ein Hemmnis darstellt. Denn die Vermutung liegt nahe, dass man sich nur für eine bAV – bzw. allgemein für eine bestimmte Art von Vorsorge – entscheidet, wenn man diese versteht und sich dahingehend für ausreichend informiert hält.

²³³ Modifiziert entnommen aus *Fidelity International* (2011), S. 12.

²³⁴ Zu den Regelungen des § 4 BetrAVG siehe ausführlich beispielsweise *Ahrend et al.* (2015), Teil 1, Rz. 1705-1795 und *Förster et al.* (2014), § 4, Rz. 1-30.

²³⁵ Vgl. *Fidelity International* (2011), S. 11.

In einer Studie von *PWC*, die im Januar 2015 veröffentlicht wurde, wurden mittels Online-Befragung 1.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ab 18 Jahren zum Thema bAV befragt. Insgesamt 43 % der Befragten nahmen an der bAV teil. Von allen Befragten gaben 29 % an, eine rein arbeitgeberfinanzierte bAV zu erhalten.²³⁶ Im weiteren Verlauf der Studie wurden diejenigen Teilnehmer, die angaben, keine Entgeltumwandlung zu betreiben (insgesamt 70 %), nach den Gründen für diese Entscheidung befragt. Es wurden im Rahmen einer geschlossenen Frage zwölf Antwortmöglichkeiten vorgegeben, wobei Mehrfachnennungen möglich waren. Die Ergebnisse sind in Abbildung 13 zusammengefasst.

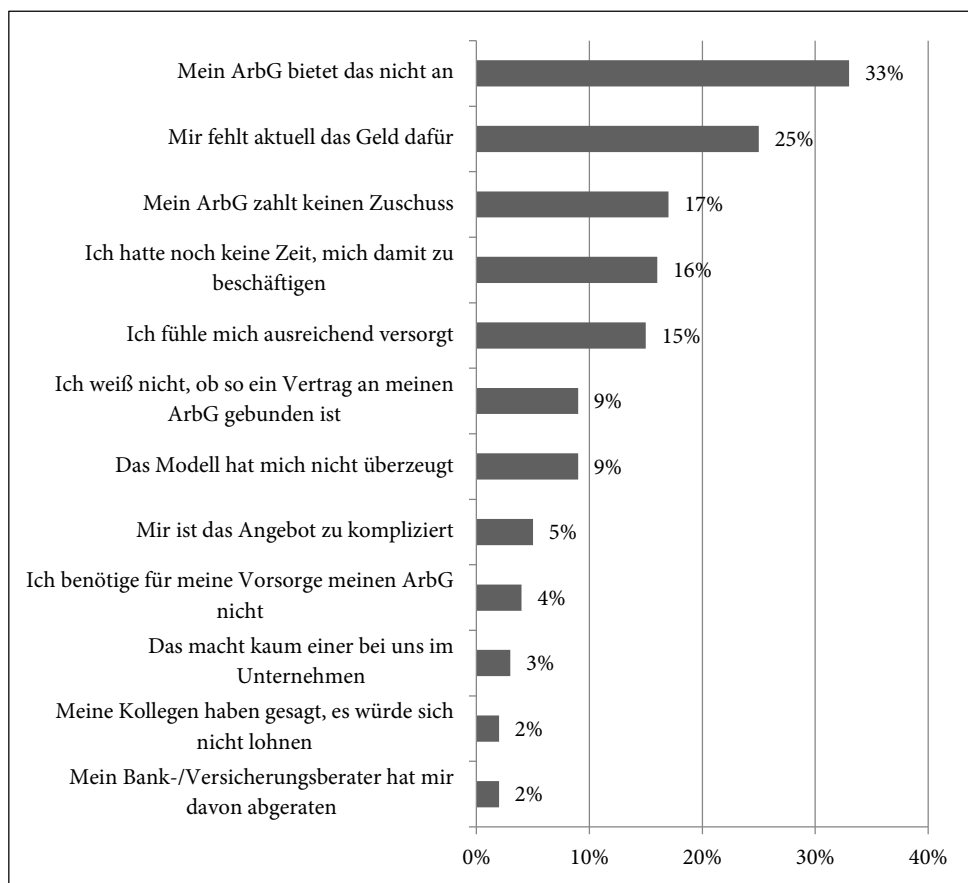


Abbildung 13: Gründe, warum keine Entgeltumwandlung abgeschlossen wurde – *PWC*(2015)²³⁷

Mit 33 % wurde als häufigster Grund für das Fehlen einer Entgeltumwandlung genannt, dass der Arbeitgeber diese nicht anbietet.²³⁸ Diese Tatsache deutet darauf hin, dass die hier

²³⁶ Vgl. *PWC*(2015), S. 13 f.

²³⁷ Modifiziert entnommen aus *PWC*(2015), S. 15.

²³⁸ Vgl. *PWC*(2015), S. 15.

Befragten ihren gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung gem. § 1a BetrAVG nicht kennen bzw. diesen nicht nutzen. Vielmehr scheint es notwendig, dass der Arbeitgeber die Möglichkeit der Entgeltumwandlung aktiv im Unternehmen bewirbt und darüber informiert. Das Fehlen eines bAV-Angebots des Arbeitgebers sollte daher dahingehend interpretiert werden, dass dieser die bAV und die Möglichkeit auf Entgeltumwandlung nicht (aktiv) anbietet bzw. kommuniziert. Dies wurde in der Studie mit einer weiteren Frage untersucht. So wurden die Teilnehmer gefragt, ob und wie sie in ihrem Unternehmen über die bAV informiert werden. Hierbei gab knapp die Hälfte (49 %) an, dass überhaupt keine Information erfolgt. Die Arbeitnehmer, die über ihren Arbeitgeber informiert werden, gaben als wichtigste Informationsquellen das Intranet (18 %), Broschüren bzw. Flyer (17 %), Beratungstermine (16 %), Informationsveranstaltungen (16 %) und E-Mails (15 %) an. Außerdem wird festgestellt, dass bezüglich der Information der Arbeitnehmer ein Zusammenhang mit der Betriebsgröße besteht. So gaben 74 % der Befragten, die in Unternehmen bis 50 Mitarbeitern angestellt sind, an, dass sie nicht über die bAV informiert werden. Dieser Wert beträgt bei Unternehmen mit 50 bis 500 Mitarbeitern nur noch 54 %, bei bis zu 5.000 Angestellten 35 % und bei größerer Mitarbeiterzahl nur 28 %.²³⁹ Diese Ergebnisse decken sich mit der bei der Analyse der Verbreitung der bAV nach Arbeitgebern festgestellten positiven Korrelation zwischen der Betriebsgröße und dem Vorhandensein eines bAV-Angebots.

Neben dem mangelnden Angebot des Arbeitgebers wurde als weiteres Hemmnis, warum keine Entgeltumwandlung durchgeführt wird, von einem Viertel der Teilnehmer ein zu geringer finanzieller Spielraum angeführt. Ein fehlender Zuschuss des Arbeitgebers stellt den dritthäufigsten Grund dar (17 %). Die weiteren Gründe waren von geringerer Relevanz und können Abbildung 13 entnommen werden.

In einer von der *Gothaer Lebensversicherungs AG* im Jahr 2011 bei *TNS Infratest Sozialforschung* in Auftrag gegebenen Studie wurden sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer in Telefoninterviews zum Thema bAV befragt. Die Stichprobe umfasst insgesamt 1.000 Personen, wobei geringfügig Beschäftigte ebenso ausgeschlossen wurden wie Beamte. In dieser Studie wird nach Einkommensklassen unterschieden. So wurden in Bezug auf das monatliche Haushaltsnettoeinkommen der Befragten drei Gruppen gebildet: weniger als 2.000 € (32,3 % der Teilnehmer ordneten sich in diese Gruppe ein); zwischen 2.000 € und 3.000 € (31,4 %) und über 3.000 € (27 %). Die restlichen 9,2 % machten hierzu keine Angabe.

²³⁹ Vgl. *PWC*(2015), S. 17.

Die Teilnehmer ohne bAV (ca. 36 %) wurden nach den Gründen gefragt, weshalb sie keine bAV besitzen. Sechs verschiedene Antworten wurden dokumentiert.²⁴⁰ Am häufigsten (31,8 %) nannten die Befragten als Grund, dass ihr Arbeitgeber keine bAV anbietet. Weitere 25,8 % geben an, bereits ausreichend vorgesorgt zu haben. Mit 14,4 % wird als dritthäufigstes Hemmnis ein zu geringer finanzieller Spielraum genannt. 15,4 % haben sich mit dem Thema bAV noch nicht beschäftigt und wissen deshalb nicht, ob ein bAV-Angebot des Arbeitgebers vorliegt. Diese Ergebnisse sind in nachfolgender Abbildung 14 nochmals zusammengefasst.

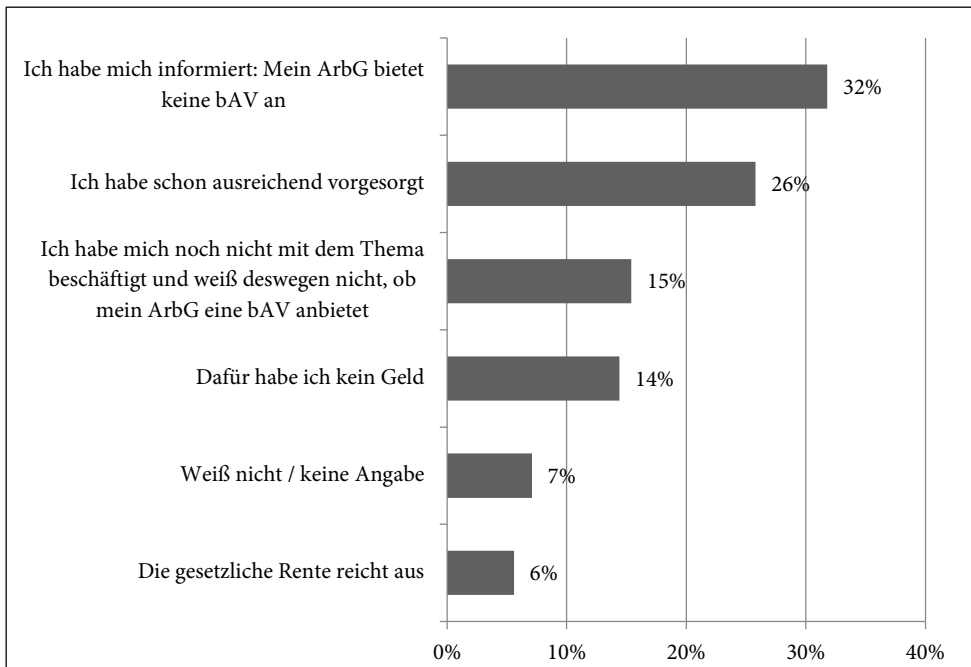


Abbildung 14: Gründe, warum keine bAV besteht – *Gothaer* (2011)²⁴¹

Hinsichtlich der beiden Gründe „Ich habe schon ausreichend vorgesorgt“ und „[Für die bAV] habe ich kein Geld“ wird hinsichtlich des Merkmals monatliches Haushaltsnettoeinkommen differenziert. So geben von denjenigen Befragten, die diesbezüglich unter 2.000 € liegen, 22,9 % an, dass ihnen das Geld für die bAV fehlt. In der Gruppe über 3.000 € nennen lediglich 1,5 % der Teilnehmer diesen Grund. Ein spiegelbildliches Ergebnis ergibt sich bei der Aussage, dass bereits ausreichend vorgesorgt wurde (39,4 %

²⁴⁰ Vgl. *Gothaer* (2011), S. 9. Ob bzw. inwieweit diese sechs Antwortmöglichkeiten in den Telefoninterviews vorgegeben waren, ist nicht beschrieben. Genauso fehlt es an der Information, ob Mehrfachnennungen möglich waren. Die Tatsache, dass sich die relativen Häufigkeiten der sechs Antwortmöglichkeiten zu 100,1 % summieren, legt jedoch den Schluss nahe, dass diese vorgegeben und keine Mehrfachnennungen möglich waren.

²⁴¹ Quelle: Eigene Darstellung; Daten entnommen aus *Gothaer* (2011), S. 9.

bei mehr als 3.000 €, 17,9 % bei unter 2.000 €).²⁴² Ein zu geringer finanzieller Spielraum ist damit erwartungsgemäß bei Geringverdienern ein relevantes Hemmnis, wohingegen dieses bei Besserverdienenden nicht als entscheidungsrelevanter Grund, weshalb keine BAV abgeschlossen wird, angesehen werden kann.

Diejenigen Teilnehmer, die keine BAV besitzen, wurden darüber hinaus danach gefragt, unter welchen Bedingungen sie sich vorstellen könnten, eine BAV abzuschließen. Dokumentiert werden in der Studie drei von den Befragten genannte Voraussetzungen. So würden 37,8 % eine BAV in Erwägung ziehen, wenn sie sich finanziell nicht daran beteiligen müssten, d.h., wenn die Beiträge rein arbeitgeberfinanziert wären. 48,2 % könnten sich eine BAV vorstellen, wenn sich ihr Arbeitgeber an den Beiträgen beteiligt.²⁴³ Weitere 19,5 % geben an, dass sie bei Bereitstellung von mehr Informationen eher bereit wären, eine BAV abzuschließen.²⁴⁴ Aus diesen Ergebnissen lassen sich auch Rückschlüsse in Bezug auf Hemmnisse, die einer Teilnahme am BAV-System entgegenstehen, ziehen. So scheint eine fehlende Beteiligung des Arbeitgebers ein Grund für Arbeitnehmer zu sein, nicht an der BAV teilzunehmen. Genauso scheint mangelnde Information bezüglich der Thematik ein Hinderungsgrund zu sein. Dieses Ergebnis sollte in der Studie durch eine weitere Frage gestützt werden. Genauer wurde untersucht, ob die Arbeitnehmer ihren Anspruch auf Entgeltumwandlung gem. § 1a BetrAVG kennen. Hierzu sollten die Befragten angeben, ob die Aussage, dass der Arbeitgeber gesetzlich dazu verpflichtet ist, eine BAV anzubieten, zutrifft oder nicht. Etwa 31 % stimmten dieser Aussage zu, wohingegen knapp 53 % die Aussage als nicht zutreffend einstufen. Die restlichen 16 % machten keine Angabe.²⁴⁵ Aus diesen Zahlen wird in der Studie gefolgert, dass viele Arbeitnehmer „die rechtlichen Rahmenbedingungen der BAV überhaupt nicht kennen“.²⁴⁶ Insbesondere aufgrund der Unschärfe der zu bewertenden Aussage scheint dies zu weit gegriffen. Denn gem. § 1a Abs. 1 BetrAVG kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber eine Entgeltumwandlung für Teile seiner künftigen Entgeltansprüche verlangen. Der Arbeitgeber ist folglich nicht per se dazu verpflichtet, seinen Arbeitnehmern eine BAV anzubieten. Daher ist es durchaus möglich, dass Teile der Befragten aufgrund der eben beschriebenen Ungenauigkeit angaben, dass die zu bewertende Aussage nicht zutrifft. Dementsprechend sollte bei der Interpretation dieser Werte diese Einschränkung Berücksichtigung finden.

²⁴² Vgl. *Gothaer* (2011), S. 9. Bezüglich der Gruppe, deren Haushaltsnettoeinkommen zwischen 2.000 € und 3.000 € liegt, werden in der Studie keine Angaben gemacht. Eine Differenzierung in Bezug auf das Haushaltsnettoeinkommen unterbleibt bei der Auswertung der anderen (vier) Gründe, die für das Fehlen einer BAV genannt wurden.

²⁴³ Der Frage, aus welchem Grund weniger Befragte (37,8 %) bei einer reinen Arbeitgeberfinanzierung einen BAV-Abschluss in Erwägung ziehen als lediglich bei einer Beteiligung des Arbeitgebers an der Finanzierung (48,2 %), wird nicht nachgegangen.

²⁴⁴ Vgl. *Gothaer* (2011), S. 9. Auch hinsichtlich der Frage nach den Bedingungen, unter denen die Befragten ohne BAV eine BAV abschließen würden, wird nicht angegeben, ob es sich um eine offene oder eine geschlossene Frage handelt und ob mehrere Bedingungen genannt werden konnten.

²⁴⁵ Vgl. *Gothaer* (2011), S. 9.

²⁴⁶ *Gothaer* (2011), S. 8.

Im Übrigen wird in dieser Studie festgestellt, dass hinsichtlich der Folgen einer Insolvenz des Arbeitgebers, bei dem die Versorgungszusage besteht, und auch bei dem Themengebiet der Portabilität von Anwartschaften große Informationsdefizite bestehen. So gibt ca. ein Drittel aller Befragten – auch diejenigen mit bAV – an, dass sie den Schutz der bAV bei Insolvenz anzweifeln. Weitere 20 % machten hierzu keine Angabe. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der Frage nach der Portabilität. Hier haben 45,5 % aller Teilnehmer der Studie hinsichtlich der Mitnahme bestehender bAV-Verträge bei Arbeitgeberwechsel Bedenken.²⁴⁷ Aus diesen Zahlen wird deutlich, dass der Kenntnisstand der Arbeitnehmer zum Thema bAV noch unzureichend ist.²⁴⁸ Aufgrund von Informationsdefiziten besteht auf Seiten der Arbeitnehmer folglich Unsicherheit in Bezug auf verschiedene Aspekte der bAV. Diese Unsicherheit hält Arbeitnehmer von der Teilnahme am bAV-System ab.²⁴⁹

In der „MetallRente Studie 2013“ wurden insgesamt 2.500 Jugendliche und junge Erwachsene im Alter von 17 bis 27 Jahren zu verschiedenen Themen der Altersvorsorge befragt. Unter anderem sollten die Teilnehmer Gründe angeben, weshalb sie nicht für ihre Altersvorsorge sparen.²⁵⁰ Es sei angemerkt, dass man sich hier nicht (nur) auf die bAV beschränkte. Vielmehr sollten allgemeine Hemmnisse einer zusätzlichen Altersversorgung aufgedeckt werden. Es wurden hierzu verschiedene Aussagen vorgegeben und die Teilnehmer sollten angeben, inwieweit sie diesen jeweils zustimmen. 42 % der Befragten stimmten der Aussage voll zu, dass sie aufgrund ihrer Präferenz hin zu Gegenwartskonsum nicht vorsorgen.²⁵¹ Ebenfalls 42 % volle Zustimmung erreichte ein zu geringer finanzieller Spielraum als Grund, warum nicht zusätzlich vorgesorgt wird.²⁵² Diese Hemmnisse, die einer zusätzlichen Altersversorgung unter jungen Erwachsenen im Wege stehen, sind auch für die bAV als relevant einzustufen. Mit deutlichen Abständen folgen Gründe wie die Unsicherheit aufgrund des sehr langen Zeithorizonts und die Einschätzung, dass der Staat für die Altersvorsorge zuständig ist. Kaum Zustimmung fanden die Aussagen, dass man sowieso nur die Mindestrente bekommt – egal, ob man zusätzlich vorsorgt – und dass hohe Erbschaften erwartet werden, die als Altersvorsorge dienen.²⁵³

In einer Studie der Unternehmensberatung *Towers Watson* aus dem Jahr 2012 wurden ca. 2.100 Arbeitnehmer, die in Unternehmen mit über 1.000 Mitarbeitern angestellt sind,

²⁴⁷ Vgl. *Gothaer* (2011), S. 12 f.

²⁴⁸ In der Studie wird angemerkt, dass die Wissenslücken bei Geringverdienern besonders groß seien (vgl. *Gothaer* (2011), S. 13). Eine Datenbasis, auf der diese Aussage beruht, ist jedoch nicht angegeben.

²⁴⁹ Eine Interpretation dahingehend, dass die Regelungen zur Insolvenzsicherung und Portabilität an sich ein Hemmnis für Arbeitnehmer darstellen, eine bAV abzuschließen, ist nicht möglich. Denn es wird hier lediglich aufgezeigt, dass vielen Arbeitnehmern die Regelungen hierzu nicht bekannt sind. Folglich können sie nicht als entscheidungsrelevant gelten. Lediglich das Informationsdefizit und die hieraus resultierende Unsicherheit können somit als Hemmnis aufgefasst werden.

²⁵⁰ Vgl. *Hurrelmann/Karch* (2013), S. 105 f.

²⁵¹ Die Aussage hierzu lautete wörtlich: „Ich bin jung und möchte erst einmal was von meinem Leben haben“; *Hurrelmann/Karch* (2013), S. 105.

²⁵² Die Aussage hierzu lautete wörtlich: „Ich habe kein (oder kaum) Geld für eine private Altersvorsorge übrig“; *Hurrelmann/Karch* (2013), S. 105.

²⁵³ Vgl. *Hurrelmann/Karch* (2013), S. 105.

zu bestimmten Aspekten der bAV befragt.²⁵⁴ Die Untersuchung zeigt, dass unter den Befragten eine durchaus hohe Sparbereitschaft vorhanden ist. So wären insgesamt 75 % der Teilnehmer bereit, einen Teil ihrer Bezüge zugunsten der bAV umzuwandeln. Die Sparbereitschaft steigt darüber hinaus mit dem Wissensstand in Bezug auf die Altersvorsorge an. Diese Bereitschaft sinkt auch bei unterdurchschnittlich Verdienenden (in der Studie definiert als ein Jahresverdienst unter 35.000 €) nur leicht ab, wohingegen sie bei Besserverdienenden erwartungsgemäß am höchsten ist. Dennoch wird festgestellt, dass diese grundsätzliche Bereitschaft nur verhältnismäßig selten zu einer tatsächlichen Entgeltumwandlung führt. In der Studie werden als Erklärungsansätze angeführt, dass die Mitarbeiter über ihre Vorsorgesituation zu uninformiert sind und/oder ihnen das bAV-Angebot des Arbeitgebers nicht (genug) gerecht wird.²⁵⁵ Daraus lassen sich die folgenden Arbeitnehmerhemmnisse ableiten: Keine bzw. zu geringe Kenntnis über Vorsorgesituation; unpassende bzw. unflexible bAV-Angebote der Arbeitgeber. Letzteres wird in der Studie auch dadurch bestätigt, dass 96 % der Befragten Wahlfreiheit in Bezug auf bAV-Angebote schätzen.²⁵⁶

In der folgenden Tabelle werden die Hemmnisse bei der Verbreitung der bAV auf Arbeitnehmerseite, die sich aus den bisherigen empirischen Studien ergeben, zusammengefasst. Insbesondere wird kenntlich gemacht, in welchen der zitierten Studien die jeweiligen Hemmnisse als relevant eingestuft wurden. Um das Kriterium „relevant“ zu erfüllen, muss ein Hemmnis in der jeweiligen Studie zu den fünf meistgenannten Hemmnissen zählen.²⁵⁷ In der Machbarkeitsstudie des *BMAS* wurden – wie oben beschrieben – Hemmnisse auf Arbeitnehmerseite mit Hilfe einer Auswertung der bisherigen Literatur und verschiedener empirischer Methoden identifiziert.²⁵⁸ Um deren Relevanz zu bewerten, wurden mit elf bAV-Experten (aus den drei Gruppen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter sowie bAV-Anbieter) Interviews geführt. Jene sollten die in den vorherigen Schritten erarbeiteten Hemmnisse nach deren Relevanz in Bezug auf die Verbreitung der bAV einschätzen. Möglich war eine Angabe zwischen 1 (nicht relevant) bis 10 (sehr relevant). Unterschieden wurde zudem nach Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern und solchen mit mehr Beschäftigten.²⁵⁹ Basierend auf diesen Expertenmeinungen wurde in der

²⁵⁴ Vgl. *Towers Watson* (2012), S. 5. Es sei darauf hingewiesen, dass Unternehmen mit über 1.000 Beschäftigten nicht unter die im Rahmen dieser Studie verwendete KMU-Definition fallen. Dennoch sind die Ergebnisse aus *Towers Watson* (2012) für die Arbeitnehmersicht relevant, da hierbei nicht danach zu unterscheiden ist, wie groß das Unternehmen ist, in dem sie tätig sind.

²⁵⁵ Vgl. *Towers Watson* (2012), S. 9 f.

²⁵⁶ Als Beispiele werden unterschiedliche Auszahlungsmöglichkeiten, eine frühere Möglichkeit, die Anwartschaft abrufen zu können, und die Entscheidung, ob eine Hinterbliebenen- oder Invalidenleistung mit abgesichert werden kann, genannt; vgl. *Towers Watson* (2012), S. 11.

²⁵⁷ In den Studien, in denen die Teilnehmer mit Hilfe von geschlossenen Fragen nach ihren Gründen für das Fehlen einer bAV befragt wurden, erfolgt in der Regel eine Angabe der relativen Häufigkeiten der jeweiligen Hemmnisse. Es gelten folglich die fünf Hemmnisse als relevant, die (relativ) am häufigsten genannt wurden.

²⁵⁸ In die folgende Übersicht (Tabelle 4) werden in Bezug auf die Machbarkeitsstudie nur diejenigen Hemmnisse aufgenommen, die durch die dort verwendeten empirischen Methoden identifiziert wurden. Da die in der Machbarkeitsstudie analysierten Studien auch in dieser Arbeit untersucht wurden, finden die dort erarbeiteten Hemmnisse auf diesem Weg Eingang in die Übersicht.

²⁵⁹ Vgl. *BMAS*(2014), S. 97.

Machbarkeitsstudie sodann die Relevanz der einzelnen Hemmnisse bewertet.²⁶⁰ In nachfolgender Übersicht sind für die Machbarkeitsstudie folglich die fünf Arbeitnehmer-Hemmnisse aufgeführt, die von den Experten als am relevantesten angesehen wurden.²⁶¹

Allgemein sei zu Tabelle 4 angemerkt, dass aufgrund der Vielfalt der Studien (beispielsweise hinsichtlich Stichprobenumfang, Zielgruppe, Methodik) eine abschließende Wertung hinsichtlich Relevanz der einzelnen Hemmnisse an dieser Stelle nicht möglich ist. Dennoch soll durch die Übersicht ein erster Eindruck über die Wesentlichkeit der einzelnen Hemmnisse gegeben werden.

²⁶⁰ Die Übersicht für die Hemmnisse aus Arbeitnehmersicht findet sich in *BMAS* (2014), S. 102.

²⁶¹ In der Machbarkeitsstudie erfolgt die Analyse der Relevanz ausschließlich getrennt für Unternehmen unter bzw. über 100 Mitarbeitern. Teilweise unterscheiden sich die Bewertungen hinsichtlich der Relevanz eines Hemmnisses zwischen den beiden Größenklassen. Für die hier verwendete Übersicht wurden die Angaben zur Größenklasse unter 100 Mitarbeitern herangezogen.

Studie Hemmnis	<i>BMAS</i> (2014)	<i>BMAS</i> (2012b) ²⁶²	<i>ERGO</i> (2010)	<i>Fidelity International</i> (2011) ²⁶³	<i>PWC</i> (2015)	<i>Gothaer</i> (2011) ²⁶⁴	<i>Hurrelmann/Karch</i> (2013) ²⁶⁵	<i>Towers Watson</i> (2012) ²⁶⁶
Zu geringes Einkommen / Zu geringer finanzieller Spielraum der Arbeitnehmer	X	X	X	X	X	X	X	
Fehlendes Angebot/Engagement des ArbG (insb. hinsichtlich aktiver Kommunikation)	X	X	X		X	X		
Kein Interesse an bzw. keine Auseinandersetzung mit Thematik		X			X	X	X	
Nutzen anderer Vorsorgemöglichkeiten		X	X		X	X		

²⁶² In *BMAS* (2012b) sind „sonstige Gründe“ das Hemmnis, das am vierthäufigsten genannt wird. Da hierzu jedoch jegliche Angaben fehlen und vermutlich zahlreiche Einzelmeinungen zusammengefasst wurden, wurden „sonstige Gründe“ nicht als relevantes Hemmnis in die Übersicht aufgenommen.

²⁶³ In *Fidelity International* (2011) sind „sonstige Gründe“ das Hemmnis, das am vierthäufigsten genannt wird. Da hierzu jedoch jegliche Angaben fehlen und vermutlich zahlreiche Einzelmeinungen zusammengefasst wurden, wurden „sonstige Gründe“ nicht als relevantes Hemmnis in die Übersicht aufgenommen. Dies führt dazu, dass der Grund „Weiß nicht mehr / Keine Angabe“ aufgenommen werden müsste, was jedoch aufgrund der mangelnden Aussagekraft unterlassen wird. Folglich werden für diese Studie nur vier als relevant einzustufende Hemmnisse in die Übersicht aufgenommen.

²⁶⁴ In der Studie der *Gothaer* (2011) wurden bei der Frage nach Gründen, weshalb keine bAV besteht, lediglich sechs unterschiedliche Antworten dokumentiert. Eine davon war „Weiß nicht / keine Angabe“. Dies würde dazu führen, dass auch der mit lediglich 6 % genannte Grund, dass die gesetzliche Rente ausreicht, als relevantes Hemmnis Eingang in die Übersicht findet. Dies wird jedoch unterlassen, weshalb für diese Studie nur vier als relevant einzustufende Hemmnisse in die Übersicht aufgenommen werden.

²⁶⁵ Es ist für die Studie von *Hurrelmann/Karch* (2013) darauf hinzuweisen, dass hier allgemeine, d.h. keine bAV-spezifischen Hemmnisse bezüglich Altersvorsorgeentscheidungen untersucht wurden. Dennoch wurden diejenigen, die auf die bAV übertragbar sind und als relevant eingestuft wurden, in die Übersicht aufgenommen.

²⁶⁶ In der Studie von *Towers Watson* (2012) findet sich keine konkrete Frage zu Arbeitnehmer-Hemmnissen. Vielmehr ergeben sich diese aus den sonstigen dort vorgenommenen Analysen. Daher wurden in die Übersicht diejenigen Hemmnisse aufgenommen, die bei der Auswertung dieser Studie (siehe oben) identifiziert wurden.

LITERATURÜBERBLICK

Hemmnis \ Studie	<i>BMAS</i> (2014)	<i>BMAS</i> (2012b)	<i>ERGO</i> (2010)	<i>Fidelity International</i> (2011)	<i>PWC</i> (2015)	<i>Gothaer</i> (2011)	<i>Hurrelmann/ Karch</i> (2013)	<i>Towers Watson</i> (2012)
Neigung zu Sofortkonsum statt Altersvorsorge	X			X			X	
Geringe Attraktivität der bAV aufgrund fehlender finanzieller Beteiligung des Arbeitgebers	X				X			
Schwierige Portabilität bei Arbeitgeberwechsel			X	X ²⁶⁷				
Nichterkennen zusätzlichen Vorsorgebedarfs								X
Zu hohe Komplexität des Themas bAV (insb. der bestehenden Angebote)		X						
Gesetzliche Rente reicht aus							X	
Inflexibilität der bAV-Angebote								X
Fehlende Kenntnis hinsichtlich des Rechts auf Entgeltumwandlung	X							
Geringer Kenntnisstand zum Thema bAV			X					

Tabelle 4: Übersicht der als relevant einzustufenden Hemmnisse für Arbeitnehmer bei der bAV²⁶⁸

²⁶⁷ In der Studie von *Fidelity International* (2011) war eine vorgegebene Antwortmöglichkeit auf die Frage, weshalb keine bAV besteht, dass man das Ersparte bei Arbeitgeberwechsel nicht mitnehmen kann. Dies ist – wie bereits erwähnt – missverständlich formuliert, da im Rahmen des § 4 BetrAVG durchaus einfache Portabilitätsmöglichkeiten bestehen. Es wird hier dennoch als relevantes Hemmnis im Hinblick auf die Portabilität bei Arbeitgeberwechsel aufgenommen.

²⁶⁸ Quelle: Eigene Darstellung.

3.1.2.2 Relevanz steuer- und sozialversicherungsrechtlicher Hemmnisse

In diesem Abschnitt soll insbesondere auf die Relevanz von Hemmnissen bei den steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen der bAV auf Arbeitnehmerseite eingegangen werden, die in einschlägigen Literaturbeiträgen genannt werden. In empirischen Studien (siehe Abschnitt 3.1.1.2) werden Hemmungsfaktoren im Bereich des Steuer- und Sozialversicherungsrechts nur rudimentär untersucht. Lediglich in der Machbarkeitsstudie des *BMAS* wird das Fehlen stabiler steuer- und sozialversicherungsrechtlicher Rahmenbedingungen als Hemmnis für Arbeitnehmer genannt. Dies wurde sowohl im Rahmen des Experten-Workshops als auch in den explorativen Auftaktinterviews als Hemmnis identifiziert.²⁶⁹ Eine genauere Erläuterung dieses Hemmnisses wird nicht gegeben. Ebenfalls in der Machbarkeitsstudie wird die volle Steuer-, KV- und PV-Pflicht in der Rentenphase als Hinderungsgrund für Arbeitnehmer gesehen.²⁷⁰

Somit kann analog zur Arbeitgebersicht (vgl. Abschnitt 3.1.1.2) auch für die Arbeitnehmerseite festgehalten werden, dass steuer- und sozialversicherungsrechtliche Hemmnisse bislang empirisch unzureichend erforscht sind. Daher wird im Folgenden insbesondere auf Kritikpunkte bei den steuer- und beitragsrechtlichen Regelungen eingegangen, die in der Fachliteratur und von Vertretern der im Rahmen der bAV relevanten Akteursgruppen (Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter, bAV-Anbieter sowie auch Stellungnahmen der Politik) genannt werden.

In diesem Zusammenhang wird oftmals die bereits erwähnte Beitragspflicht von Betriebsrenten zur Krankenversicherung der Rentner (KVdR) und Pflegeversicherung der Rentner (PVdR) in der Rentenphase angesprochen. Der Empfänger der Betriebsrente zahlt hierbei den „vollen“ Beitrag, bestehend aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil. Es wird argumentiert, dass der Arbeitgeber bei einer Entgeltumwandlung die Möglichkeit hat, in der Anwartschaftsphase Sozialabgaben einzusparen. Daher sei es ungerechtfertigt, dass nur der Arbeitnehmer in der Rentenphase die Beiträge zur KVdR und PVdR zu leisten hat. Dabei wird außer Acht gelassen, dass sich der Arbeitnehmer in der Anwartschaftsphase seinen kompletten Arbeitnehmeranteil zur Sozialversicherung (in allen vier Zweigen) spart und dementsprechend nicht von einer doppelten Verbeitragung gesprochen werden kann. Nichtsdestotrotz ist dieser Punkt in der Diskussion um Hemmnisse der bAV und auch in den Medien viel genannt.²⁷¹ Dieser Aspekt fand auch Eingang in einige TV-Beiträge²⁷² und erreicht über diesen Kanal offenkundig ein breites Publikum.

²⁶⁹ Vgl. *BMAS* (2014), S. 90, 95.

²⁷⁰ Vgl. *BMAS* (2014), S. 95. Dieses Hemmnis ergab sich laut der Übersicht auf S. 95 der Machbarkeitsstudie nur aus den explorativen Auftaktinterviews.

²⁷¹ In den Medien beispielsweise in *Gräber* (2015), *Schwerdtfeger* (2015) und *Öchsner* (2014). In der politischen Diskussion unter anderem in dem Antrag der Partei DIE LINKE (BT-Drucksache 18/6364), in dem sie die Bundesregierung auffordert, einen Gesetzentwurf vorzulegen, der die „doppelte Beitragszahlung auf Direktversicherungen und Versorgungsbezüge beendet“. Dieser Antrag wurde am 02.12.2015 im Gesundheitsausschuss des Bundestags beraten; vgl. *Deutscher Bundestag – Ausschuss für Gesundheit* (2015). Auch in *GDV* (2015) wird auf dieses Hemmnis hingewiesen und eine entsprechende Absenkung der Belastung der bAV-Leistungen gefordert.

²⁷² Unter anderem in *Das Erste* (2015) und *Bayerischer Rundfunk* (2015).

Daher wird die Belastung der Betriebsrenten in der Rentenphase als relevant eingestuft und im weiteren Verlauf des Gutachtens als potentielles Hemmnis berücksichtigt.

Ein weiterer Aspekt, der wiederholt in Fachliteratur und Medien erwähnt wird, ist derjenige der Einbußen bei den gesetzlichen Sozialleistungen, die aus der Beitragsfreiheit in der Anwartschaftsphase resultieren. Im Vergleich zu einer Lohnzahlung zahlen Arbeitnehmer und Arbeitgeber in Folge einer Entgeltumwandlung weniger Beiträge in allen vier Zweigen der Sozialversicherung. Dies ist auf der einen Seite vorteilhaft (siehe oben). Auf der anderen Seite führt es zu geringeren Ansprüchen des Arbeitnehmers aus der gesetzlichen RV. Zusätzlich sind weitere Sozialleistungen betroffen, die in Folge einer Entgeltumwandlung geringer ausfallen können. Zu nennen sind hier eine Erwerbsminderungsrente, Kranken- und Übergangsgeld, Elterngeld und Arbeitslosengeld.²⁷³ Diese Ausführungen lassen sich auch auf arbeitgeberfinanzierte Zusagen übertragen, soweit diese als Substitut zu einer Lohnerhöhung interpretiert werden. *Kolodzik/Pahl* (2012) zeigen, dass durch die Einbußen bei der gesetzlichen Rente die bAV mittels Entgeltumwandlung gegenüber anderweitigen Vorsorgeformen (z.B. eine private Riester-Rente oder Rentenversicherung) nachteilig sein kann.²⁷⁴ Auch dieser Punkt findet Eingang in die politische Diskussion²⁷⁵ und die Presseberichterstattung²⁷⁶. Der Aspekt der Einbußen bei den gesetzlichen Sozialleistungen durch Teilnahme an einer bAV-Maßnahme wird daher auch im Rahmen dieses Gutachtens weiter verfolgt und als potentielles steuer- und sozialversicherungsrechtliches Hemmnis auf Arbeitnehmerseite aufgegriffen.

Außerdem wird in Fachliteratur und Medien die volle Anrechnung von Leistungen der bAV auf die Grundsicherung kritisiert. Diese Problematik wird insbesondere für die Zielgruppe der Geringverdiener als relevant eingestuft. Denn diese sind oftmals aufgrund ihres knappen finanziellen Spielraums während ihres Erwerbslebens nur dazu in der Lage, in geringem Umfang Entgeltumwandlung zu betreiben, und können folglich lediglich niedrige Anwartschaften aufbauen. Die resultierenden Betriebsrenten sind dementsprechend gering. Auch die weiteren Einkünfte dieser Personen in deren Rentenphase – vor allem die gesetzliche Rente – sind in der Regel überschaubar. Es kann daher dazu kommen, dass dieser Personenkreis trotz vorhandener bAV auf Grundsicherung in der Rentenphase angewiesen ist. Auf diese werden die Leistungen aus der bAV, wie bereits erwähnt, voll angerechnet. Im Ergebnis profitiert der Geringverdiener in einer solchen Situation nicht von seinen zusätzlichen Vorsorgebemühungen während des Erwerbs-

²⁷³ Vgl. *Kolodzik/Pahl* (2012), S. 1189. Sie weisen zu Recht darauf hin, dass die jeweilig reduzierten Leistungen erst relevant werden, wenn der Leistungsfall tatsächlich eintritt. Außerdem ist festzuhalten, dass es zu keinen verminderten Ansprüchen kommt, soweit Entgeltteile umgewandelt werden, die über den Beitragsbemessungsgrenzen liegen.

²⁷⁴ Vgl. *Kolodzik/Pahl* (2012), S. 1193 f. Zu einem anderen Ergebnis kommt *Schanz* (2013a, 2013b), der basierend auf anderen Annahmen zeigt, dass die betriebliche Entgeltumwandlung einer privaten Rentenversicherung auch dann so gut wie immer überlegen ist, wenn die Minderung der gesetzlichen Rente berücksichtigt wird.

²⁷⁵ Vgl. Antrag der Partei DIE LINKE (BT-Drucksache 18/6364), S. 1 sowie die Kleine Anfrage der Partei Bündnis 90/DIE GRÜNEN (BT-Drucksache 18/4364), S. 1 f.

²⁷⁶ Vgl. *Öchsner* (2014) und *Schwerdtfeger* (2015). Auch in den TV-Beiträgen *Das Erste* (2015) und *Bayerischer Rundfunk* (2015) wird diese Problematik thematisiert.

lebens. Diese Folge wird in der Literatur als problematischer Fehlanreiz gesehen, der einer weiteren Verbreitung der bAV – vor allem unter geringverdienenden Arbeitnehmern – im Weg steht. Daher wird auch dieser Aspekt als potentielles Hemmnis aufgenommen.²⁷⁷

Ein weiterer Kritikpunkt an den steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen der bAV betrifft die Riester-geförderte bAV. Vor allem die in diesem Fall eintretende doppelte Belastung des Arbeitnehmers mit Beiträgen zur gesetzlichen Pflege- und KV wird hierbei zu Recht als problematisch bezeichnet.²⁷⁸ Denn um die Riester-Förderung in Anspruch nehmen zu können, muss aus versteuertem und verbeitragtem Einkommen vorgesorgt werden.²⁷⁹ In der Rentenphase sind auf die Leistungen neben der Besteuerung Beiträge zur KVdR und PVdR abzuführen. Damit ist die Riester-bAV auch gegenüber einem privaten Riester-Vertrag in der Regel benachteiligt.²⁸⁰ Dies macht die Riester-Förderung in der bAV für weite Kreise der Arbeitnehmer unattraktiv, obwohl diese Art der Förderung – vor allem über die (Kinder-)Zulagen und die damit einhergehende hohe staatliche Förderquote – für Geringverdiener besonders geeignet wäre.²⁸¹ Die aktuell geltende Doppelverbeitragung der Riester-bAV stellt sich somit als steuer- und sozialversicherungsrechtliches Hemmnis der bAV dar.

3.2 Experteninterviews

3.2.1 Methodik

Als eine häufig verwendete qualitative Methode in der empirischen Sozialforschung können Experteninterviews sowohl als eigenständige Untersuchungsmethodik verwendet werden, als auch im Rahmen einer Methodentriangulation zum Einsatz kommen, wie im Zuge der hier durchgeführten Untersuchung. Bei der Verwendung im Rahmen einer Methodentriangulation eignen sich Experteninterviews vor allem dazu, dem Forscher einen ersten Überblick über das Forschungsfeld zu verschaffen bzw. sein wissenschaftliches Problembewusstsein für die zu untersuchende Materie weiterzuentwickeln. Damit einhergehend ermöglichen sie es, auf Grundlage der gewonnenen Erkenntnisse Hypothesen in Bezug auf das relevante Forschungsobjekt zu formulieren, die daraufhin durch Anwendung quantitativer Forschungsmethoden empirisch überprüft werden können.²⁸² Das Abgrenzungsmerkmal der Experteninterviews zu herkömmlichen Interviewmethoden liegt vor allem im Charakter der zu befragenden Akteure: den Experten. Dabei gelten als Experten Personen, die über ein spezielles Wissen hinsichtlich des den Forscher interes-

²⁷⁷ Die Problematik der vollen Anrechnung auf die Grundsicherung wird unter anderem angesprochen in *Kolb* (2013), S. 472, *Schwind* (2014), S. 2 und *GDV* (2015), S. 12.

²⁷⁸ Vgl. unter anderem *Gunkel* (2015), S. 194 und *Stubben* (2008).

²⁷⁹ Wenn der Sonderausgabenabzug des § 10a EStG günstiger ist als die Zulagenförderung, kann dies ex post auch so interpretiert werden, dass aus unversteuertem Einkommen vorgesorgt wird.

²⁸⁰ Für privat Krankenversicherte gilt dies so nicht, da diese in der Rentenphase auch auf Leistungen einer Riester-bAV keine Sozialversicherungsbeiträge zu tragen haben.

²⁸¹ Vgl. *Gunkel* (2015), S. 194.

²⁸² Vgl. *Bogner et al.* (2014), S. 23.

sierenden Gegenstands verfügen. Der Experte selbst muss daher nicht notwendigerweise das Forschungsobjekt darstellen, sondern er kann als eine Art Medium fungieren, über das der Forscher Informationen über das Forschungsobjekt erlangt, da der Experte einen besonderen Wissensstand in Bezug auf das Forschungsobjekt vorweisen kann.²⁸³ *Meuser/Nagel*²⁸⁴ sprechen in diesem Zusammenhang von einem „Kontextwissen“ der Experten. Dabei können die Experten als eine Art Multiplikator angesehen werden, da sie durch ein spezielles erfahrungsgestütztes „Insider-Wissen“ verfügen, das stellvertretend für eine Vielzahl von Akteuren der Zielgruppe steht.²⁸⁵ Es ermöglicht dem Forscher somit bereits in der Explorationsphase einer Untersuchung, eine umfangreiche Datenbasis in Bezug auf eine definierte Zielgruppe zu gewinnen und gewährt ihm so einen einfachen Einstieg in das Untersuchungsfeld.²⁸⁶ Aufgrund der Komplexität der Materie der bAV werden Experteninterviews als eine geeignete Methodik erachtet, um einen ersten Eindruck über relevante Hemmnisse bei der bAV in KMU und für geringverdienende Arbeitnehmer zu erhalten. Die Experteninterviews können daher als eine Art Vorstudie zur eigentlichen Untersuchung angesehen werden, mit denen eine zielführende Gestaltung der darauf folgenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinterviews gewährleistet werden soll.

Experteninterviews werden regelmäßig als leitfadengestützte Interviews gestaltet, d.h. dem Interview wird eine Liste offener Fragen zugrunde gelegt, mit dem der Interviewer sicherstellt, dass die für die Untersuchung relevanten Fragestellungen Eingang in das Gespräch finden.²⁸⁷ Dabei muss die Reihenfolge der auf dem Leitfaden befindlichen Fragen nicht eingehalten werden, sondern die Fragefolge kann dem individuellen Gesprächsverlauf angepasst werden, weshalb der Leitfaden eher eine Richtschnur im Interview darstellt.²⁸⁸ Das Interview selbst kann zum einen als Face-to-face-Interview durchgeführt werden, bei dem der Interviewer dem Interviewten physisch gegenübertritt. Eine weitere Form ist das Telefoninterview, bei dem das Experteninterview in Form eines Telefonats geführt wird.²⁸⁹ Der Vorteil von Telefoninterviews gegenüber Face-to-face-Interviews liegt vor allem in der Zeit- und Kostenersparnis für den Interviewführenden. Zudem ist es in vielen Fällen aufgrund der höheren Flexibilität eines Telefonats im Vergleich zu einem fest vereinbarten Termin auch für den Interviewten die angenehmere Interviewform. Allerdings steht diesen Vorteilen des Telefoninterviews der Nachteil entgegen, dass sämtliche visuelle Informationen des Interviews für den Forscher verloren gehen und auch der Aufbau einer vertrauensvollen Atmosphäre zwischen Interviewtem und Interviewführendem unter Umständen erschwert wird.²⁹⁰ Aufgrund der Tatsache, dass im Rahmen der durchgeführten Studie ausschließlich Erkenntnisse zu Hemmnissen der bAV in KMU er-

²⁸³ Vgl. *Gläser/Laudel* (2010), S. 12.

²⁸⁴ Vgl. *Meuser/Nagel* in *Bogner et al.* (2002), S. 75 f.

²⁸⁵ Vgl. *Bogner/Menz* in *Bogner et al.* (2002), S. 7.

²⁸⁶ Vgl. *Bogner/Menz* in *Bogner et al.* (2002), S. 7 f.

²⁸⁷ Vgl. *Gläser/Laudel* (2010), S. 111.

²⁸⁸ Vgl. *Gläser/Laudel* (2010), S. 42.

²⁸⁹ Eine weitere Möglichkeit ist das Führen des Interviews über E-Mail oder im Rahmen eines Chatrooms. Vgl. hierzu *Gläser/Laudel* (2010), S. 154.

²⁹⁰ Vgl. *Gläser/Laudel* (2010), S. 153 f.

geschlossen werden sollen und die Experten nicht selbst das Forschungsobjekt darstellen, werden Telefoninterviews als zu präferierende Erhebungsmethodik angesehen.

3.2.2 Vorgehen

Ein entscheidender Schritt bei der Durchführung von Experteninterviews ist die Auswahl geeigneter Experten, da von diesen sowohl die Art als auch die Qualität des Interviewinhalts bestimmt werden. Bei der Auswahl der Experten im Rahmen der durchgeführten Untersuchung wurde darauf geachtet, dass die angesprochenen Personen neben einer generellen fachlichen Verbundenheit mit der bAV auch über einen Bezug zu den Hemmnissen der bAV bei den relevanten Zielgruppen verfügen. Die Kontaktaufnahme erfolgte mittels eines E-Mail-Anschreibens, das den konkreten Forschungsgegenstand und die Zielsetzung des Forschungsprojekts beinhaltete sowie mit einer Bitte um Kontaktaufnahme versehen war. Insgesamt wurden auf diese Weise 13 Experten kontaktiert, von denen 100 % die Bereitschaft erklärten, für ein Telefoninterview zur Verfügung zu stehen.²⁹¹ Die Zusammensetzung der 13 Experten nach ihrem beruflichen Tätigkeitsbereich ist nachfolgender Tabelle zu entnehmen:

Tätigkeitsbereich	Anzahl	Anteil
Versicherungswirtschaft	5	38 %
Unternehmensberatung	3	23 %
Versorgungswerk des Handwerks	2	15 %
Arbeitgeberverband	1	8 %
Gewerkschaft	1	8 %
Börsennotiertes Unternehmen	1	8 %

Tabelle 5: Tätigkeitsbereich der interviewten Experten²⁹²

Aus Tabelle 5 ergibt sich eine starke Präsenz von Vertretern aus der Versicherungswirtschaft, die damit zu begründen ist, dass Versicherungen einen sehr engen Kontakt zu potentiellen Kunden in Form von kleinen und mittelständischen Unternehmen sowie Arbeitnehmern haben und daher als sehr geeignet gelten, um über in der Praxis zu beobachtende Hemmnisse bei der bAV zu berichten. Zudem steht der explorative Charakter der Experteninterviews im Vordergrund der hier durchgeführten Untersuchung, sodass keine repräsentativen Aussagen getroffen werden sollen, sondern eine

²⁹¹ Die hohe Teilnahmequote ergibt sich vermutlich daraus, dass dem vorliegenden Forschungsprojekt zum Zeitpunkt der Durchführung der Interviews in Fachkreisen eine hohe Relevanz beigemessen wurde und ein hohes Eigeninteresse der Teilnehmer an der Verbesserung der bAV bestand.

²⁹² Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung.

gleichgewichtete Erfassung geäußerter Hemmnisse aus den Gesprächen entnommen werden soll.

Die Telefoninterviews wurden im März 2015 durchgeführt und nach Zustimmung der Interviewten zum Zwecke der anschließenden Auswertung auf Tonband aufgezeichnet. Die durchschnittliche Dauer eines Interviews betrug 45 Minuten. Zum Zwecke eines kontrollierten Gesprächsverlaufs wurde ein teilstrukturierter Interviewleitfaden verwendet, der sich in drei Hauptteile untergliedert: Zunächst wurden offene Fragen nach Hemmnisfaktoren bei der bAV in kleinen und mittelständischen Unternehmen erfragt, während der zweite Hauptteil sich anschließend den Hemmnissen aus Arbeitnehmersicht widmete. Als dritter Hauptteil wurden Problembereiche der Riester-bAV und potentielle Verbesserungsvorschläge erfragt. In allen Themenbereichen lag der Fokus stets auf den Zielgruppen KMU sowie gering- und niedrigverdienende Arbeitnehmer. Im Anschluss an die geführten Interviews erfolgte zum Zwecke der Auswertung eine Transkription der aufgezeichneten Interviews. Daran schloss sich die Auswertung des Interviewmaterials durch die inhaltliche Kategorisierung des Interviewmaterials an.

3.2.3 Wesentliche Ergebnisse

3.2.3.1 Arbeitgeberseite

Im Rahmen des ersten Hauptteils der Experteninterviews wurden die Experten nach den aus ihrer Sicht bestehenden Hemmnissen befragt, die einen KMU-Arbeitgeber davon abhalten, seinen Arbeitnehmern aktiv eine bAV anzubieten – unabhängig davon, ob es sich dabei um eine arbeitgeber- oder arbeitnehmerfinanzierte bAV handelt.²⁹³ Dabei wurde derart vorgegangen, dass die Frage zunächst nicht weiter konkretisiert wurde. In einem zweiten Schritt wurde die Fragestellung konkreter und speziell nach steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Hemmnissen gefragt. Eine nach der Häufigkeit der Nennungen dargestellte Übersicht über die Antworten der 13 Experten liefert Abbildung 15.

²⁹³ Den Interviewpartnern wurde in diesem Zusammenhang die Definition der Zielgruppen mitgeteilt.

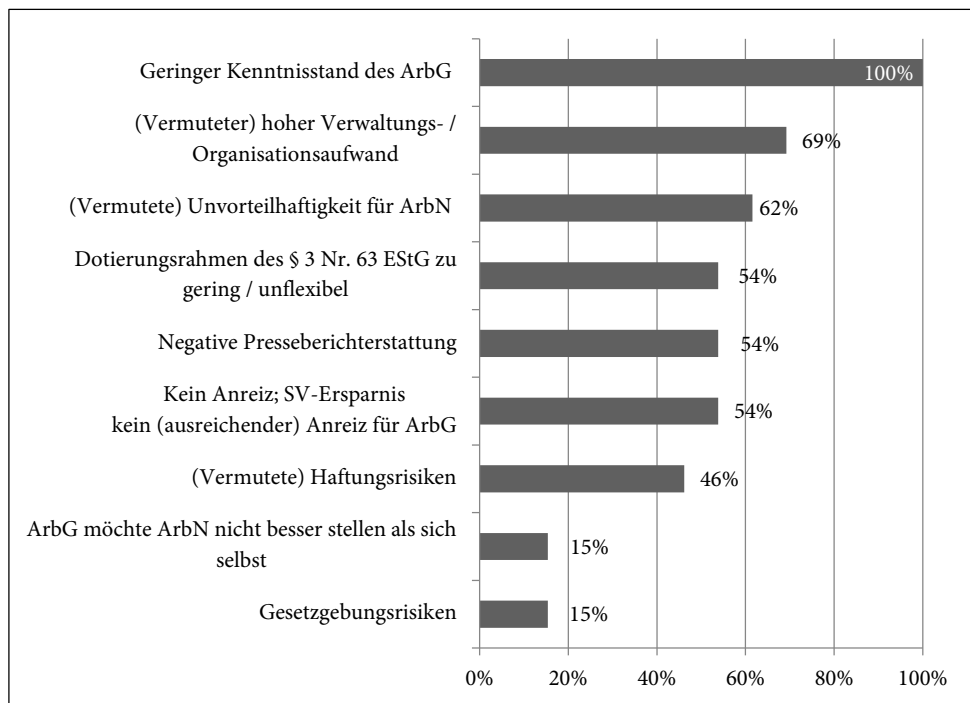


Abbildung 15: Arbeitgeberhemmnisse laut den befragten Experten²⁹⁴

Alle 13 befragten Experten sind der Meinung, dass die Einführung einer bAV in KMU bereits am allgemeinen Kenntnisstand des Unternehmers scheitert. Der typische Arbeitgeber verfügt laut den Experten über ein sehr rudimentäres Halbwissen zur bAV und bildet seine Meinung daher vielmehr auf Grundlage subjektiver Wahrnehmungen als auf Basis von Fakten. Dabei würde er den Risiken einer bAV viel mehr Gewicht beimessen als den Chancen, die daraus für ihn resultieren können. Da der Arbeitgeber über sehr begrenzte personelle Ressourcen verfügt und diese auf sein Kerngeschäft verwenden muss, werden regelmäßig sämtliche finanzielle Angelegenheiten des Betriebes auf externe Berater wie Steuerberater ausgelagert. Vielen Kleinbetrieben, insbesondere Handwerkern, fehlt der generelle Zugang zu finanziellen Angelegenheiten, was die bAV mit einschließt. Gepaart mit der Komplexität der Thematik der bAV besteht so bereits eine große Hürde darin, dieses Informationsdefizit zu überwinden. Dies verleitet den Arbeitgeber dazu, in Bezug auf die bAV inaktiv zu bleiben.

²⁹⁴ Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung. Die Werte summieren sich zu mehr als 100 %, da im Rahmen der offenen Frage mehrere Gründe genannt werden konnten.

Hemmnis	Exemplarisches Zitat
Unkenntnis des Arbeitgebers	„Gerade bei den kleinen Unternehmen ist das, was die Arbeitgeber hindert, die Unkenntnis.“
	„In klassischen Handwerksbetrieben gibt es einen Mangel an kaufmännischen, betriebswirtschaftlichen und steuerrechtlichen Kenntnissen. Sie fassen die BAV nicht an, weil sie schlicht und ergreifend Angst davor haben.“
	„Der Arbeitgeber hat selbst oft gar keine Erfahrung damit, weil er das Thema selbst gar nicht kennt aus seiner Vergangenheit.“

Tabelle 6: Interviewauszug zum Hemmnis: Unkenntnis des Arbeitgebers²⁹⁵

Oftmals mit der Unwissenheit einher geht nach Meinung der Experten die Angst vor einem hohen Verwaltungs- und Organisationsaufwand sowie einer hohen Komplexität der BAV. Dies beginnt bereits bei der Auswahl eines geeigneten Anbieters, die dem Arbeitgeber jedoch nur gelingen kann, wenn er sich mit den Eckpunkten der BAV auseinandersetzt bzw. ihm ein vertrauenswürdiger Berater zur Seite steht. Der Arbeitgeber sieht sich hierbei einer Vielzahl von Anbietern gegenüber, deren Angebote er nur unter erheblichem Zeiteinsatz auf ihre Zweckmäßigkeit hin beurteilen kann.

Neben dem Organisationsaufwand zur Implementierung einer BAV wird auch der laufende Verwaltungsaufwand einer BAV von den Arbeitgebern aus Unkenntnis tendenziell überschätzt. Diese Erkenntnis deckt sich mit der vom BMAS durchgeführten Machbarkeitsstudie, bei der die Angst vor hohem Verwaltungs- und Organisationsaufwand gerade bei Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern das bedeutendste Hemmnis darstellt.

Hemmnis	Exemplarisches Zitat
(Vermuteter) hoher Verwaltungs-/ Organisationsaufwand	„Es bestehen große Ängste in Bezug auf den Verwaltungs- und Informationsaufwand. Kleinunternehmen ist nicht bekannt, dass diese Prozesse weitgehend verschlankt und ausgelagert werden können.“
	„Die ganze Angebotsstrecke von der Anbieterauswahl bis zur Kommunikation gegenüber dem Arbeitnehmer scheint den meisten Arbeitgebern zu aufwendig.“

Tabelle 7: Interviewauszug zum Hemmnis: Angst vor Verwaltungs-/Informationsaufwand²⁹⁶

²⁹⁵ Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung.

²⁹⁶ Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung.

Ebenfalls bestehen nach Meinung einiger der Experten große Ängste vor unkalkulierbaren Haftungsrisiken auf Arbeitgeberseite, die jedoch zu einem großen Teil auf der schlechten Informationslage beruhen. So wird des Öfteren darauf verwiesen, dass mit der Beitragszusage mit Mindestleistung²⁹⁷ eine Zusageform besteht, die praktisch frei von Haftungsrisiken ist, diese Tatsache sich der Kenntnis der Arbeitgeber jedoch entzieht. Diesbezüglich wird auch von einem Experten angemerkt, dass solche Haftungsbefürchtungen bei kleinen und mittelständischen Arbeitgebern vor Beratungsgesprächen oft bestehen, diese aber im Zuge des Beratungsgesprächs durch gezielte Aufklärung beseitigt werden können.

Hemmnis	Exemplarisches Zitat
<p>(Vermutete) Haftungsrisiken</p>	<p>„Es besteht die Angst des Arbeitgebers etwas zu machen, wovon er keine Ahnung hat, weshalb er sich denkt: Vielleicht muss ich da auch noch dafür haften oder sonst irgendwas, da lass ich lieber die Finger davon.“</p>
	<p>„Das ist ein Unwohlsein, dass betriebliche Altersversorgung ein Thema ist mit ganz viel Sprengstoff innendrin, auch wenn es keiner von den Arbeitgebern so richtig genau definieren kann.“</p>
	<p>„Der Arbeitgeber denkt sich dann: Bevor ich etwas falsch mache, mache ich lieber gar nichts.“</p>

Tabelle 8: Interviewauszug zum Hemmnis: (Vermeintliche) Haftungsrisiken²⁹⁸

Ein weiteres Hemmnis nach Meinung der Experten ist eine vermutete Unvorteilhaftigkeit der bAV für den Arbeitnehmer bzw. ein vermeintlich fehlender Vorteil gegenüber anderen Vorsorgeformen, als dass es sich lohnen würde, sich im Sinne des Arbeitnehmers damit auseinanderzusetzen. Nur wenn der Arbeitgeber die Vorteilhaftigkeit für seinen Arbeitnehmer erkennt, wird er tätig werden, um seinem Mitarbeiter die Vorteile der bAV zugutekommen zu lassen. Erkennt er den Vorteil hingegen nicht, besteht eine hohe Wahrscheinlichkeit, dass er das Thema „Altersvorsorge“ als rein private Angelegenheit des Arbeitnehmers ansieht und daher untätig bleibt.

²⁹⁷ Vgl. zur Beitragszusage mit Mindestleistung Abschnitt 2.2.1.

²⁹⁸ Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung.

Hemmnis	Exemplarisches Zitat
<p>(Vermutete) Unvorteilhaftigkeit für Arbeitnehmer</p>	<p>„Wenn die Arbeitgeber sehen, dass die Renten auf die Grundversicherung angerechnet werden und voll verbeitragt werden sagen sie: Warum soll ich das eigentlich machen?“</p>
	<p>„Ein Arbeitgeber sagt dann: Das habe ich alles gelesen und das ist gar nicht attraktiv, da von der Rente wieder Steuer und Sozialversicherung abgezogen wird. Ich bin einfach nicht überzeugt von dem System.“</p>
	<p>„Arbeitnehmer haben aus Arbeitgebersicht oft kein Interesse an der betrieblichen Altersvorsorge. Gründe hierfür sind u.a. [...] das Nicht-Erkennen der Vorteile einer betrieblichen Altersversorgung.“</p>

Tabelle 9: Interviewauszug zum Hemmnis: Vermutete Unvorteilhaftigkeit für Arbeitnehmer²⁹⁹

Dabei ist zu vermuten, dass die wenigsten Arbeitgeber die Vorteilhaftigkeit der bAV gegenüber anderen Alternativen auf Grundlage fundierter Informationen erkennen. Vielmehr bezieht der Arbeitgeber seine Informationen vermutlich aus den Medien, die in jüngster Vergangenheit oftmals durch Betrachtung von unglücklichen Einzelfällen ein schlechtes Bild hinsichtlich der Vorteilhaftigkeit der bAV für den Arbeitnehmer gezeichnet haben. Gegenstand der Presseberichterstattung ist neben dem allgemein niedrigen Zinsniveau die volle Beitragspflicht zur KV und PV in der Rentenphase des Arbeitnehmers oder auch hohe Kosten bei mehrfachem Arbeitsplatzwechsel eines Arbeitnehmers.³⁰⁰ Zwar bezieht sich der überwiegende Teil der Berichterstattung auf Aspekte, die den Arbeitnehmer betreffen, jedoch spielen diese Aspekte auch für den Arbeitgeber eine enorme Rolle, da er als Initiator einer bAV für eine schlechte Vorsorgeentscheidung des Arbeitnehmers von diesem verantwortlich gemacht werden könnte. Somit sieht der Arbeitgeber keine Notwendigkeit sich dem Thema der bAV zu nähern, da die Informationskosten und die Risiken ihm aus seiner Sicht zu groß erscheinen.

²⁹⁹ Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung.

³⁰⁰ Vgl. exemplarisch Öchsner (2014); Schwerdtfeger (2015); Gräber (2015).

Hemmnis	Exemplarisches Zitat
<p style="text-align: center;">Negative Presseberichterstattung</p>	<p>„Wir stellen häufig fest, dass eine gewisse Abneigung vorhanden ist, weil man in Presseartikeln liest, dass das Ganze sehr kompliziert, aufwendig und mit rechtlichen Risiken behaftet ist.“</p>
	<p>„Wenn er etwas weiß, dann eher Negatives [...]. Die letzten Jahre wurde ja eher negativ berichtet als positiv.“</p>
	<p>„Ich glaube die Medien sind sich hier ihrer gesellschaftlichen Verantwortung überhaupt nicht bewusst. Für mich ist das nichts anderes als Polemik, was da verbreitet wird.“</p>
	<p>„Wenn sie solch eine Sendung gesehen haben, wissen sie ziemlich genau was sie nicht machen sollen – nämlich alles!“</p>

Tabelle 10: Interviewauszug zum Hemmnis: Negative Presseberichterstattung³⁰¹

Eine Kompensation hierfür würde dem Arbeitgeber theoretisch durch die Einsparung von Sozialversicherungsbeiträgen bei einer Entgeltumwandlung zukommen.³⁰² Jedoch wurde die Einsparung im Hinblick auf KMU von mehreren Experten als zu gering angesehen, weshalb diese keinen wirksamen Anreiz für diese Arbeitgeber darstellt. So ist die absolute Ersparnis in einem Kleinbetrieb aufgrund der geringen Zahl an Mitarbeitern als potentiellen Teilnehmern an der bAV von vorneherein stark beschränkt, während bei Großunternehmen aufgrund der hohen Mitarbeiterzahl beträchtliche Summen durch die Ersparnis von Sozialversicherungsbeiträgen erzielt werden können.

³⁰¹ Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung.

³⁰² Auch bei einer arbeitgeberfinanzierten bAV spart sich der Arbeitgeber die Sozialversicherung auf die geleisteten Beiträge insofern die Gewährung der bAV als Lohnsubstitut gewährt wird. Vgl. zur Einsparung von Sozialversicherungsbeiträgen Abschnitt 2.4.

Hemmnis	Exemplarisches Zitat
<p>Kein (ausreichender) Anreiz für den kleinen bzw. mittelständischen Arbeitgeber</p>	<p>„Die reine betriebliche Altersversorgung auf Basis der Entgeltumwandlung ist für den klassischen Kleinbetrieb von dem sozialversicherungsrechtlichen Profit her zu geringwertig, als dass er sich dafür engagieren würde.“</p>
	<p>„Die Arbeitgeber sagen: Den Vorteil sehe ich schon, aber der ist so verschwindend gering.“</p>
	<p>„Das Haupthindernis bei kleinen und mittleren Unternehmen besteht darin, dass die Mitarbeiterbindungswirkung, die von einer betrieblichen Altersversorgung ausgeht, von diesen nicht so wertgeschätzt wird, wie es von großen Unternehmen getan wird.“</p>

Tabelle 11: Interviewauszug zum Hemmnis: Kein (ausreichender) Anreiz für Arbeitgeber³⁰³

Es wurde erwähnt, dass generell die Motive eines Arbeitgebers eine bAV anzubieten, wie etwa das Thema der Mitarbeiterbindung, von vielen KMU (noch) nicht wahrgenommen werden. Für diese Arbeitgeber würde die bAV somit in erster Linie einen Belastungsfaktor darstellen.

3.2.3.2 Arbeitnehmerseite

Im zweiten Hauptteil der Experteninterviews sollten Hemmnisse bei der bAV aus der Sichtweise von gering- und niedrigverdienenden Arbeitnehmern identifiziert werden. Wie auch bei der Betrachtung der Arbeitgeberseite wurden die Experten zunächst ganz allgemein gefragt, was aus ihrer Sicht diese Gruppe von Arbeitnehmern davon abhält, mit einer bAV für ihr Alter vorzusorgen. In einem zweiten Schritt wurde die Frage wiederum spezifiziert und es wurde konkret nach bestehenden steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Hemmnissen gefragt. Abbildung 16 gibt Aufschluss über die am häufigsten genannten Hemmnisse auf Arbeitnehmerseite.

³⁰³ Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung.

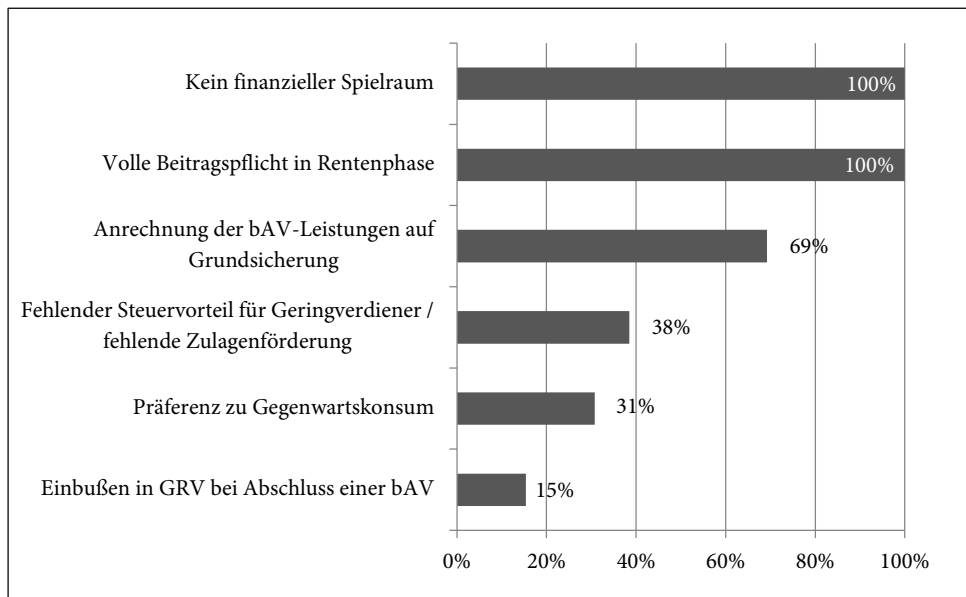


Abbildung 16: Arbeitnehmerhemmnisse laut den befragten Experten³⁰⁴

Im Vergleich zu den Arbeitgeberhemmnissen zeigt Abbildung 16 eine höhere Konzentration der genannten Hemmnisse auf Arbeitnehmerseite. Als Hemmnis nicht steuer- und sozialversicherungsrechtlicher Natur wurde ein fehlender finanzieller Spielraum von allen Experten als relevantes Hemmnis genannt. Das Vorhandensein von steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorteilen würde in der Entscheidungssituation für bzw. gegen eine bAV hingegen in den Hintergrund treten. Jedoch wurde mehrmals darauf hingewiesen, dass die Gruppe der Niedrig- und Geringverdiener eine sehr heterogene Gruppe sei. Daher sei die Relevanz dieses Hemmnisses von Faktoren wie Familienstand, der Existenz eines weiteren verdienenden Familienmitglieds sowie dem Alter des Arbeitnehmers abhängig.

Hemmnis	Exemplarisches Zitat
Kein finanzieller Spielraum	„Je niedriger der Grundlohn, desto geringer ist die Akzeptanz beim Arbeitnehmer, Entgelte umzuwandeln, weil sie ohnehin schon am Existenzminimum leben.“
	„Der Geringverdiener schaut auf seinen Lohnzettel und denkt sich: Ich habe eigentlich wirklich nichts übrig.“
	„Ich denke das ist eine reine Geldsache.“

Tabelle 12: Interviewauszug zum Hemmnis: Kein finanzieller Spielraum³⁰⁵

³⁰⁴ Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung. Die Werte summieren sich zu mehr als 100 %, da im Rahmen der offenen Frage mehrere Gründe genannt werden konnten.

Ein mit dem fehlenden finanziellen Spielraum zusammenhängendes Hemmnis stellt die Präferenz der Arbeitnehmer zu Gegenwartskonsum dar, was von mehreren Experten explizit angesprochen wurde. Die Rentabilität von Altersvorsorge wird vor allem durch das aktuell niedrige Zinsumfeld von den Arbeitnehmern infrage gestellt, wodurch die Arbeitnehmer schnell eine Entscheidung zugunsten von Gegenwartskonsum treffen. Hinzu kommen laut den Experten steuer- und sozialversicherungsrechtliche Faktoren³⁰⁶, welche die Entscheidung für eine bAV unrentabel erscheinen lassen und diese Arbeitnehmer zum sofortigen Konsum ihrer Mittel verleiten.

Hemmnis	Exemplarisches Zitat
<p style="text-align: center;">Präferenz zu Gegenwartskonsum</p>	<p><i>„Die Arbeitnehmer haben ohnehin kaum etwas übrig, um Altersvorsorge zu betreiben, und wenn dann einmal etwas übrig bleibt, dann möchten sie sich auch einmal etwas gönnen und stecken es in den Konsum.“</i></p>
	<p><i>„Was auch häufig in den Medien berichtet wird, ist eine erhebliche Tendenz, der Gegenwart den Vorzug gegenüber der Zukunft zu geben.“</i></p>

Tabelle 13: Interviewauszug zum Hemmnis: Präferenz zu Gegenwartskonsum³⁰⁷

Als bedeutendster negativer Faktor im Steuer- und Sozialversicherungsrecht wird die hohe Belastung der Betriebsrenten mit Beiträgen zur KV und PV einstimmig von den Experten angeführt. So zahlt der Arbeitnehmer in der Leistungsphase den vollen Beitragssatz zur KV in Höhe von 14,6 %³⁰⁸ sowie 2,35 %³⁰⁹ für die PV.³¹⁰ Diese Belastung würde der Arbeitnehmer in seine Entscheidungssituation als sehr negativen Faktor mit einbeziehen und als äußerst ungerecht empfinden, insbesondere wenn der Arbeitgeber in der Anwartschaftsphase von einem finanziellen Beitrag zur bAV des Arbeitnehmers absieht und damit auf ein Weiterreichen seiner Sozialversicherungsersparnis an den Arbeitnehmer verzichtet. Dies führe aus Sicht des Arbeitnehmers dazu, dass er die von seinem Arbeitgeber eingesparten Sozialabgaben in der Ansparphase nun für ihn begleichen muss, was ein enormes Ungerechtigkeitsgefühl auslösen würde.

³⁰⁵ Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung.

³⁰⁶ Die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Faktoren sind zum einen die hohen Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitnehmers in der Leistungsphase sowie die Anrechnung der Rentenbezüge auf die Grundsicherung. Beide Punkte werden im weiteren Verlauf noch näher erläutert.

³⁰⁷ Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung.

³⁰⁸ Zuzüglich eventueller Zusatzbeiträge.

³⁰⁹ Zuzüglich eines eventuellen Beitragszuschlags in Höhe von 0,25 %.

³¹⁰ Vgl. zur sozialversicherungsrechtlichen Belastung des Arbeitnehmers in der Leistungsphase Abschnitt 2.4.

Hemmnis	Exemplarisches Zitat
Volle Beitragspflicht in der Rentenphase	<i>„Wenn man umfassend aufklärt, muss man auf die volle Beitragspflicht zur Sozialversicherung der gesetzlich Versicherten hinweisen, und das hat natürlich einen ganz negativen Touch.“</i>
	<i>„Die Steuerpflicht der Versorgungsbezüge im Rentenalter ist nicht das große Thema, aber eben oft die Sozialabgabenpflicht in der Versorgungsphase.“</i>
	<i>„Bei der Sozialversicherung haben wir seit ein paar Jahren ein riesiges Problem [...]. Das kann gesellschaftlich nicht passen.“</i>

Tabelle 14: Interviewauszug zum Hemmnis: Volle Beitragspflicht in der Rentenphase³¹¹

Ein ebenfalls häufig genannter Problembereich, der aus Sicht der Experten die Attraktivität der bAV vor allem für Gering- und Niedrigverdiener einschränkt, ist die Anrechnung von Rentenleistungen aus einer bAV auf die Grundsicherung.³¹² Die Arbeitnehmer der hier betrachteten Zielgruppe sind unter anderem aufgrund ihrer geringen Ansprüche aus der gesetzlichen RV im Rentenalter von Altersarmut bedroht. Daher wird von mehreren Experten aufgrund dieser Regelung ein Fehlanreiz beklagt, der die bAV für diejenigen Arbeitnehmer unattraktiv macht, die sich einer erhöhten Wahrscheinlichkeit für Altersarmut gegenübersehen.

Hemmnis	Exemplarisches Zitat
Anrechnung von Leistungen auf die Grundsicherung	<i>„Viele Arbeitnehmer stecken den Kopf in den Sand und sagen: Am Ende bekomme ich Grundsicherung und da wird es mir dann angerechnet.“</i>
	<i>„Neben der Belastung mit hohen Sozialversicherungsbeiträgen in der Rentenphase ist ein Problem, dass die Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung auf die Grundsicherung angerechnet werden.“</i>

Tabelle 15: Interviewauszug zum Hemmnis: Anrechnung von Leistungen auf die Grundsicherung³¹³

Einzelne Experten bezweifeln jedoch die Relevanz dieses Hemmnisses bei der Entscheidung eines Arbeitnehmers, eine bAV abzuschließen, da diese nach ihrer Meinung zu wenig informiert seien, um derartige Probleme vor Augen zu haben. Zudem sei auch denkbar, dass Gering- und Niedrigverdiener sich dieser Gefahr nicht ausgesetzt sehen bzw. diese verdrängen.

³¹¹ Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung.

³¹² Vgl. ausführlich zur bAV und Hartz IV: *BVW* (2008).

³¹³ Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung.

Ein weiterer Faktor, der nach Meinung einiger Experten die Attraktivität der bAV für Gering- und Niedrigverdiener deutlich einschränkt, ist ein fehlender bzw. nur sehr geringer Steuervorteil dieser Personengruppe aufgrund ihres geringen Einkommens. Durch den progressiven Verlauf des deutschen Einkommensteuertarifs nimmt der absolute Betrag des Steuervorteils durch eine Entgeltumwandlung mit sinkendem Einkommen ebenfalls ab. Lediglich der Vorteil aus der sozialversicherungsrechtlichen Freistellung bleibt erhalten. In diesem Zusammenhang wurde von vereinzelt Experten moniert, dass es an dieser Stelle an einer Zulagenförderung der bAV mangeln würde.³¹⁴

Hemmnis	Exemplarisches Zitat
Fehlender Steuervorteil für Geringverdiener / Fehlende Zulagenförderung	<i>„Die Arbeitnehmer sagen dann: Ich habe kaum einen Vorteil, verzichte aber auf Nettoentgelt, das ich dringend brauche, um meine Familie zu ernähren bzw. mich selber über Wasser zu halten.“</i>
	<i>„Die Steuervorteile sind im Niedriglohnbereich oder bei Teilzeitkräften marginal.“</i>
	<i>„Ein Zuschuss zur betrieblichen Altersversorgung hätte natürlich im Niedriglohnbereich eine enorme Wirkung.“</i>

Tabelle 16: Interviewauszug zum Hemmnis: Fehlender Steuervorteil / Fehlende Zulagenförderung³¹⁵

Als ein weiteres Hemmnis auf Arbeitnehmerseite wurden Einbußen von Rentenansprüchen in der gesetzlichen RV bei der Umwandlung von Entgelt genannt. Durch die Sozialversicherungsfreiheit der Beiträge zur bAV gem. § 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV vermindern sich die Ansprüche auf Leistungen aus den einzelnen Sozialversicherungszweigen. Besonders schwer wiegen hierbei die Einbußen in den Ansprüchen der gesetzlichen RV des Arbeitnehmers, welche durch die späteren Rentenbezüge aus der bAV zusätzlich kompensiert werden müssen. Auch dieses Hemmnis setzt jedoch laut einem Experten voraus, dass man über einen guten Kenntnisstand bezüglich der Zusammenhänge von bAV und gesetzlichen Rentenansprüchen verfügt, was bei den Arbeitnehmern der Zielgruppe oftmals nicht der Fall ist.

³¹⁴ Zwar besteht die Möglichkeit, die Riester-Förderung im Rahmen der bAV in Anspruch zu nehmen; diese kann jedoch aufgrund der in Abschnitt 2.4 dargestellten ungünstigen sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen nicht empfohlen werden.

³¹⁵ Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung.

Hemmnis	Exemplarisches Zitat
Einbußen in der gesetzlichen RV	<i>„Wenn Arbeitnehmer ein hohes Vertrauen in das gesetzliche Rentensystem haben, dann wird der ein oder andere schon sagen, und ich glaube, das sind viele: Ne, das Geld entziehe ich dem System lieber nicht, weil ich diesem vertraue.“</i>
	<i>„Die verringerten Ansprüche aus der gesetzlichen Rente dürfen nicht unterschätzt werden.“</i>

Tabelle 17: Interviewauszug zum Hemmnis: Einbußen in der gesetzlichen RV³¹⁶

Als dritter und letzter Themenblock wurden die Experten dazu befragt, wie aus ihrer Sicht die geltenden steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen der Riester-Förderung in der bAV zu bewerten sind. Dabei sollte sowohl eine Bewertung aus Arbeitgeber- als auch aus Arbeitnehmerperspektive erfolgen.

Von einigen Experten wurde zunächst unabhängig von einer Verbindung mit der bAV die Riester-Förderung als sehr kompliziert beschrieben und darauf hingewiesen, dass sie auch in der öffentlichen Debatte über ein schlechtes Image verfüge. In Bezug auf die bAV beurteilt der Großteil der Experten die Riester-Förderung sowohl aus Arbeitgeber- als auch aus Arbeitnehmersicht als äußerst unvorteilhaft. Auf Arbeitgeberseite würden derartige Verträge laut den Experten einen nicht zu bewältigenden Verwaltungsaufwand nach sich ziehen, der bereits aus der generellen Komplexität der Riester-Rahmenbedingungen resultiert und einem kleinen bzw. mittelständischen Unternehmen nicht zugemutet werden kann. Daher kommen für diese Unternehmen lediglich Riester-geförderte Direktversicherungen infrage. Jedoch wird dieser Möglichkeit jegliche Vorteilhaftigkeit durch die Tatsache entzogen, dass Beiträge zu derartigen Verträgen aus versteuertem und mit Sozialversicherungsbeiträgen belastetem Lohn des Arbeitnehmers gezahlt werden und die späteren Rentenleistungen bei gesetzlich krankenversicherten Arbeitnehmern erneut mit Sozialversicherungsbeiträgen belastet werden.

Hemmnis	Exemplarisches Zitat
Problembereiche der Riester-Förderung in der bAV	<i>„Das Problem liegt in der doppelten Verbeitragung, die zu einer Benachteiligung der betrieblichen Altersversorgung im Vergleich zu anderen Formen der Riester-Förderung führt.“</i>
	<i>„Man kann gerade kleinen und mittleren Unternehmen ein solch administrativ hoch komplexes System [...] nicht zumuten.“</i>

Tabelle 18: Interviewauszug zur Frage: Problembereiche der Riester-Förderung in der bAV³¹⁷

³¹⁶ Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung.

³¹⁷ Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung.

Aufgrund dieser doppelten Belastung mit Sozialversicherungsbeiträgen verfügt eine bAV ohne Riester-Förderung über eine deutlich höhere Attraktivität für den Arbeitnehmer. Als Resultat dieser systematischen Unstimmigkeiten bei der Riester-geförderten bAV verweisen einige Experten auf die verschwindend geringe Anzahl abgeschlossener Verträge.

3.3 Identifizierte Hemmnisse bei der bAV

In diesem Abschnitt erfolgt eine Zusammenfassung der im Zuge des Literaturüberblicks und den Experteninterviews identifizierten Hemmnisse, die einer weiteren Verbreitung der bAV in Deutschland entgegenstehen. Dabei wird zwischen Arbeitgeberhemmnissen und Arbeitnehmerhemmnissen differenziert. Zudem erfolgt bei beiden Gruppen eine Unterteilung in allgemeine Hemmnisse und Hemmnisse, die aus den steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen der bAV resultieren. Des Weiteren wird kenntlich gemacht, in welchen Projektschritten die jeweiligen Hemmnisse identifiziert wurden. Die aufgeführten Hemmnisse bilden die Ausgangslage für die nachfolgende empirische Untersuchung, die neben der Überprüfung dieser Hemmnisse auch der Erfassung bisher unbekannter Hemmnisse dienen soll, sofern solche bestehen. Zudem kann durch die empirische Untersuchung die Relevanz einzelner postulierter Hemmnisse speziell für die in diesem Gutachten betrachteten Zielgruppen untersucht werden. Dies war bisher in vielen vorangegangenen Untersuchungen nicht möglich, da es an einer Differenzierung von Hemmnissen zwischen verschiedenen Unternehmensgrößen sowie Gehaltsklassen auf Arbeitnehmerseite mangelte.

Die nachfolgenden Tabellen stellen die erfassten Hemmnisse zunächst für die Arbeitgeberseite und anschließend für die Arbeitnehmerseite dar. Dabei ist Tabelle 19 zu entnehmen, welche allgemeinen Hemmnisse auf Arbeitgeberseite aus der Literaturanalyse und den durchgeführten Experteninterviews hervorgegangen sind. In Tabelle 20 sind die Hemmnisse auf Arbeitgeberseite dargestellt, die sich aus steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen der bAV ergeben.

Die Tabellen 21 und 22 stellen die erfassten Hemmnisse auf Arbeitnehmerseite nach demselben Schema wie auf Arbeitgeberseite dar.³¹⁸

³¹⁸ Die vom *BMAS* in Auftrag gegebene Machbarkeitsstudie hat eine Anzahl von 40 Hemmnissen identifiziert. Die Anzahl der im Rahmen des vorliegenden Gutachtens identifizierten Hemmnisse weicht hiervon unter anderem deshalb ab, da in der Machbarkeitsstudie auch Hemmnisse bei bAV-Anbietern erfasst wurden. Des Weiteren wurden einige Hemmnisse abweichend untergliedert. Vgl. hierzu *BMAS* (2014), S. 92 ff.

		Projektschritt	Literatur- überblick	Experten- interviews
		Hemmnis		
Hemmnisse auf Arbeitgeberseite	Allgemeine Hemmnisse	Kein Interesse der Arbeitnehmer	X	
		Hohe Komplexität / hoher Verwaltungsaufwand für Arbeitgeber	X	X
		Geringer Kenntnisstand der Arbeitgeber, insbesondere KMU	X	X
		Hohe finanzielle Belastung des Arbeitgebers	X	
		(Haftungs-)Risiken für Arbeitgeber	X	X
		Fluktuation der Arbeitnehmer	X	
		Negative Presseberichterstattung	X	X
		Keine Teilnahme des Geschäftsführers an bAV-System möglich		X

Tabelle 19: Identifizierte allgemeine Hemmnisse auf Arbeitgeberseite

		Projektschritt	Literatur- überblick	Experten- interviews
		Hemmnis		
Hemmnisse auf Arbeitgeberseite	Steuer- und SV-rechtliche Hemmnisse	Keine ausreichenden Vorteile bzw. Anreize für KMU	X	X
		Vermutete Unvorteilhaftigkeit der bAV für Arbeitnehmer (aufgrund Steuer- und Sozialversicherungsrecht)	X	X
		Komplexität für Arbeitgeber aufgrund des zu geringen bzw. unflexiblen Dotierungsrahmens	X	X
		Eingeschränkte Auslagerung von Pensionsverpflichtungen im Rahmen des § 3 Nr. 66 EStG	X	
		Unsicherheit aufgrund von Gesetzgebungsrisiken	X	X

Tabelle 20: Identifizierte steuer- und sozialversicherungsrechtliche Hemmnisse auf Arbeitgeberseite

IDENTIFIZIERTE HEMMNISSE BEI DER BAV

		Projektschritt	Literatur- überblick	Experten- interviews
		Hemmnis		
Hemmnisse auf Arbeitnehmerseite	Allgemeine Hemmnisse	Zu geringes Einkommen / zu geringer finanzieller Spielraum der Arbeitnehmer	X	X
		Fehlendes Angebot/Engagement des Arbeitgebers (insb. hinsichtlich aktiver Kommunikation)	X	
		Kein Interesse an bzw. keine Auseinandersetzung mit Thematik	X	
		Nutzen anderer Vorsorgemöglichkeiten	X	
		Geringer Kenntnisstand zum Thema bAV	X	
		Neigung zu Sofortkonsum statt Altersvorsorge	X	X
		Geringe Attraktivität der bAV aufgrund fehlender finanzieller Beteiligung des Arbeitgebers	X	
		Schwierige Portabilität bei Arbeitgeberwechsel	X	
		Nichterkennen zusätzlichen Vorsorgebedarfs	X	
		Zu hohe Komplexität des Themas bAV (insb. der bestehenden Angebote)	X	
		Inflexibilität der bAV-Angebote	X	

Tabelle 21: Identifizierte allgemeine Hemmnisse auf Arbeitnehmerseite

		Projektschritt	Literatur- überblick	Experten- interviews
		Hemmnis		
Hemmnisse auf Arbeitnehmerseite	Steuer- und SV-rechtliche Hemmnisse	Volle Beitragspflicht in KVdR und PVdR	X	X
		Einbußen bei gesetzlichen Sozialleistungen durch Entgeltumwandlung	X	X
		Volle Anrechnung der bAV-Leistungen auf die Grundsicherung	X	X
		Doppelte Verbeitragung bei der Riester-geförderten bAV	X	
		Fehlender Steuervorteil für Geringverdiener		X

Tabelle 22: Identifizierte steuer- und sozialversicherungsrechtliche Hemmnisse auf Arbeitnehmerseite

4 Empirische Untersuchung zu Hemmnissen bei der Verbreitung der bAV

Ziel von Kapitel 4 ist es, die aus dem Literaturüberblick und den Experteninterviews identifizierten Hemmnisse empirisch zu überprüfen. Dadurch sollen insbesondere die für die Zielgruppen der KMU und Gering- bzw. Niedrigverdiener relevanten Hemmnisse identifiziert werden, auf deren Beseitigung die in einem nächsten Schritt zu erarbeitenden Reformvorschläge ausgerichtet werden. Dem Forschungsauftrag entsprechend wird der Fokus auf die Hemmnisse bei den steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen der bAV gelegt. Es werden jedoch auch allgemeine Hemmnisse – wie beispielsweise der geringe Kenntnisstand der Personen aus den Zielgruppen – überprüft.

Zu einem Großteil wird auf qualitative Methoden zurückgegriffen. Dies erscheint aufgrund des Forschungsgebiets als geeignet. Im Speziellen werden für die Arbeitgeberinterviews leitfadengestützte, teilstrukturierte Telefoninterviews mit Angehörigen der jeweiligen Zielgruppe geführt. Für die Interviews mit Arbeitnehmern werden Face-to-Face-Interviews durchgeführt.

Die Entscheidung für die Methode der teilstrukturierten Interviews – und nicht etwa eine standardisierte schriftliche oder Online-Befragung – beruht auf folgenden Gründen: Zunächst handelt es sich bei den Fragestellungen der bAV um eine komplexe Materie, weshalb der Kenntnisstand der Personen aus den Zielgruppen als gering eingeschätzt werden muss.³¹⁹ Dementsprechend wäre eine voll standardisierte Befragung (schriftlich oder online), bei der sämtliche Fragen exakt vorformuliert sind, und auch die Reihenfolge der Fragen festgelegt ist, nicht zielführend. Insbesondere offene Fragen könnten kaum verwendet werden, da die Antwortbereitschaft der Teilnehmer hier deutlich geringer wäre als bei geschlossenen Fragen. Dies gilt umso mehr, wenn die Teilnehmer sich einer Materie gegenüber sehen, mit der sie nur wenig vertraut sind. Jedoch sind insbesondere Antworten auf offene Fragen (z.B. „Wieso haben Sie sich in Ihrem Unternehmen gegen die Einführung einer bAV entschieden?“) für die Identifizierung der relevanten Hemmnisse von Interesse. Derartige Fragen können im Rahmen von Interviews besser verwendet werden. So ist es möglich, dem Interviewpartner eine Frage mehrfach und gegebenenfalls mit anderen Worten zu stellen, um sicherzustellen, dass der Interviewte die Frage inhaltlich korrekt verstanden hat. Außerdem erlaubt es diese Vorgehensweise dem Interviewer, bei bestimmten Aspekten nachzuhaken und durch gezieltes Nachfragen Missverständnisse zu vermeiden. In diesem Vorgehen sehen wir einen entscheidenden Vorteil gegenüber bislang vorliegenden Studien.

³¹⁹ Vgl. *BMAS*(2014), S. 140.

4.1 Arbeitgeberinterviews

In einem ersten Schritt der Hemmnisüberprüfung wurden Telefoninterviews mit Arbeitgebern aus der Zielgruppe der KMU durchgeführt. Diese fanden im Zeitraum März 2015 bis Mai 2015 statt. Dabei wurden die kontaktierten Unternehmen übereinstimmend mit der im Rahmen dieses Projekts verwendeten Definition von KMU selektiert. Dementsprechend wurde ein Interview nach erfolgreicher Kontaktaufnahme nur mit Unternehmen geführt, die zum Zeitpunkt des Interviews maximal 250 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte hatten.

Bei der Auswahl der Unternehmen wurde auf eine regionale Ausgewogenheit geachtet. Dies wurde umgesetzt indem Arbeitgeber aus den vier Bundesländern Baden-Württemberg, Bayern, Hessen und Thüringen kontaktiert wurden. Diese Vorgehensweise wurde im Vorfeld mit dem Auftraggeber abgesprochen. Auch eine Konzentration auf bestimmte Branchen wurde nicht vorgenommen, sondern vielmehr auf eine Differenzierung geachtet. So wurden sowohl Handwerks- als auch Industrie- und Handelsunternehmen verschiedener Branchen in die Befragung einbezogen. Genauere Informationen zu den Stichproben für Arbeitgeber mit und ohne bAV finden sich in den folgenden Abschnitten.

Die Interviewteilnehmer wurden durch Ziehen einer Zufallsstichprobe ausgewählt. Für die Handwerksunternehmen wurden die Kontaktdaten der Unternehmen aus der sogenannten Handwerkersuche der Handwerkskammern der jeweiligen Bundesländer gewonnen. Hierbei handelt es sich um eine Online-Datenbank, in der die Mitglieder der jeweiligen Handwerkskammer eingetragen sind. Aus dem Bestand dieser Datenbank wurde anschließend eine Zufallsstichprobe an Unternehmen gezogen, telefonisch kontaktiert und – sofern die kontaktierte Person ihr Einverständnis erklärte – unmittelbar das Telefoninterview geführt. In einzelnen Fällen wurde auch ein zeitlich abweichender Termin für das Interview vereinbart.

Für die Handels- und Industrieunternehmen konnte auf keine vergleichbare Datenbank zurückgegriffen werden. Daher wurden diese Unternehmen mithilfe von Branchenbüchern verschiedener Regionen aus den vier Bundesländern ausgewählt, die wiederum per Zufallsprinzip ausgewählt wurden. Auch hier erfolgte die Kontaktaufnahme telefonisch und das Interview wurde in der Regel direkt geführt.

Nachdem sich das kontaktierte Unternehmen bereit erklärt hat an einem Interview teilzunehmen, wurde der Interviewpartner zunächst gefragt, ob für die Mitarbeiter des Unternehmens ein aktives bAV-Angebot besteht und dieses aktiv kommuniziert wird. In Bezug auf die relevanten Hemmnisse, die der Einführung einer bAV-Lösung entgegenstehen, sind offenkundig Unternehmen ohne bAV-Angebot von Interesse, da diese nach den Gründen für das Fehlen eines bAV-Angebots und damit nach Arbeitgeberhemmnissen befragt werden können. Jedoch können auch Arbeitgeber, die ihren Mitarbeitern bereits eine bAV anbieten, wichtige Erkenntnisse in Bezug auf bestehende Hemmnisse liefern. So ist anzunehmen, dass diese Arbeitgeber über einen höheren Kenntnisstand bezüglich der bAV verfügen, da sie mit der Thematik in der Vergangenheit bereits konfrontiert wurden. Dementsprechend ist es möglich, diese Arbeitgeber nach

Bedenken bei der Einführung zu befragen und auch, wie diese überwunden wurden bzw. wie mit diesen Bedenken umgegangen wird. Auch aus den Beweggründen dieser Arbeitgeber eine bAV aktiv anzubieten, lassen sich gegebenenfalls Rückschlüsse auf Hemmnisse ziehen, die andere Unternehmen bislang noch von einer bAV-Einführung abhalten.³²⁰ Aus diesen Gründen resultieren aus der Befragung zwei Gruppen: „Arbeitgeber ohne bAV“ sowie die Vergleichsgruppe „Arbeitgeber mit bAV“. Entsprechend der inhaltlich differenzierten Schwerpunkten bei Arbeitgebern ohne bAV und Arbeitgebern mit bAV war es notwendig für beide Gruppen abweichende Interviewleitfäden zu verwenden, auf die in den nachfolgenden Abschnitten näher eingegangen wird. Insgesamt wurden Interviews mit 227 Unternehmen aus der Zielgruppe der KMU geführt, wovon 127 ihren Mitarbeitern aktiv eine bAV anbieten sowie 100 die ihren Arbeitnehmern kein bAV-Angebot offerieren. Die durchschnittliche Interviewdauer belief sich auf ca. 15 Minuten.

4.1.1 Arbeitgeber ohne bAV

4.1.1.1 Stichprobe

Die Stichprobe von Arbeitgebern ohne bAV umfasst 100 Arbeitgeber. Abbildung 17 zeigt, wie sich die Teilnehmer über die Bundesländer Baden-Württemberg, Bayern, Hessen und Thüringen verteilen. Dabei ist zu erkennen, dass jeweils knapp ein Drittel der Teilnehmer aus Baden-Württemberg bzw. Bayern kommt, während sich die restlichen Befragten in etwa hälftig auf Hessen und Thüringen verteilen.

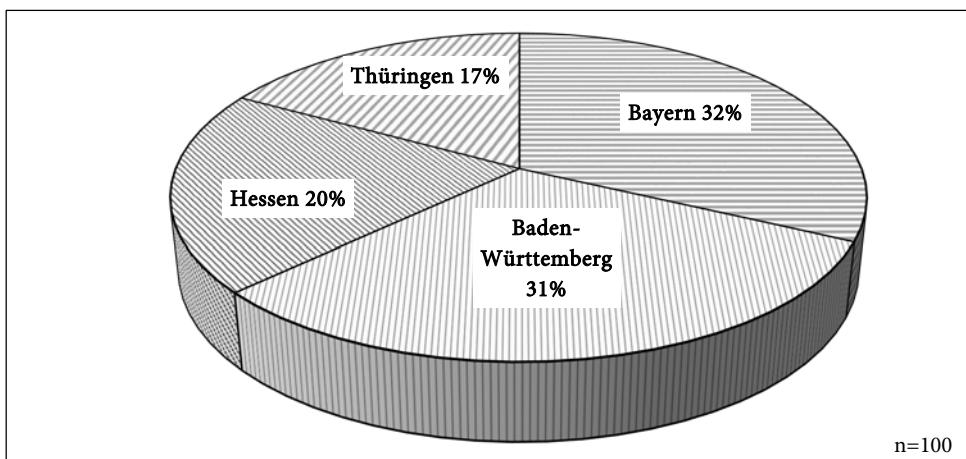


Abbildung 17: Stichprobe KMU ohne bAV – Verteilung nach Bundesländern³²¹

Es ist damit keine Gleichverteilung über die Bundesländer gegeben, was jedoch auch nicht angestrebt wurde, da sich die hier gewählten Bundesländer hinsichtlich der Einwohner-

³²⁰ Vgl. auch die Vorschläge aus *BMAS* (2014), S. 133.

³²¹ Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung.

zahl deutlich unterscheiden. Dementsprechend wurden aus den bevölkerungsstarken Ländern Bayern und Baden-Württemberg mehr Unternehmen befragt als aus den bevölkerungsschwachen Ländern Hessen und Thüringen.³²²

Die Verteilung nach Branchenkategorien ist nachfolgender Abbildung 18 zu entnehmen. Wie dort zu erkennen ist, ist die Stichprobe auch hinsichtlich Branchenzugehörigkeit der Unternehmen als ausgewogen zu bezeichnen. Es sind sowohl Branchen vertreten, in welchen erfahrungsgemäß ein geringer Verbreitungsgrad der bAV gegeben ist (z.B. Frisör, Gastronomie/Beherbergung) als auch solche, die sich durch höhere Verbreitungsgrade auszeichnen (z.B. Maschinenbau, Dienstleistungen).³²³

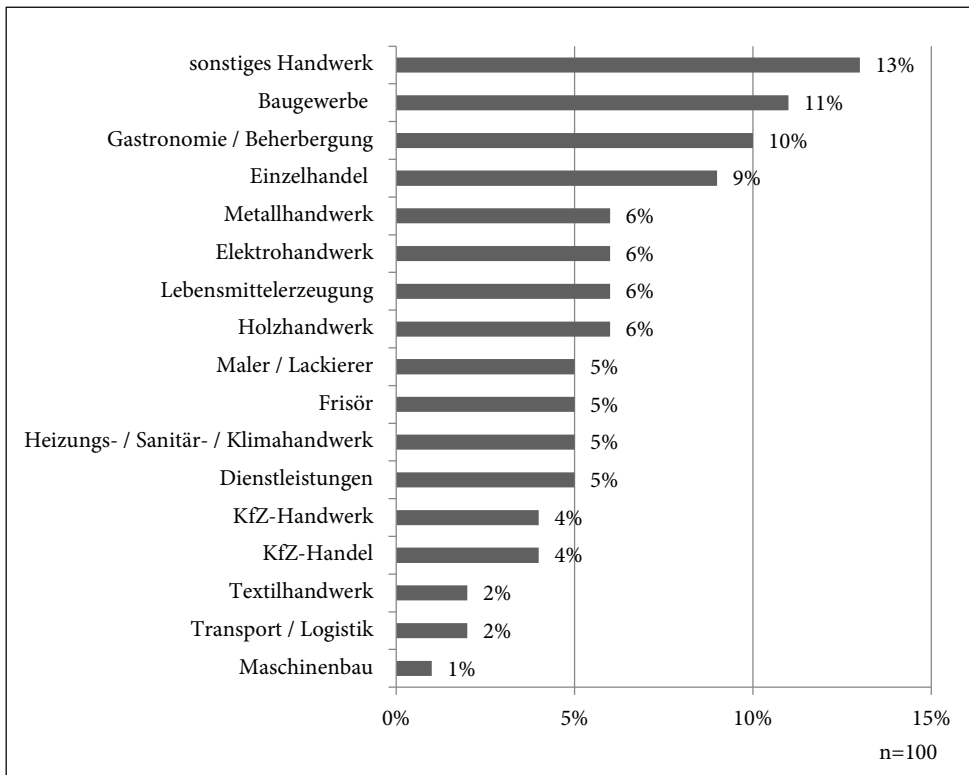


Abbildung 18: Stichprobe KMU ohne bAV – Verteilung nach Branchenkategorien³²⁴

³²² Gem. *Statistisches Bundesamt* (2014) ergaben sich zum Stichtag 31.12.2013 für die Einwohnerzahlen der vier Bundesländer die folgenden Anteile an der Summe der Einwohner dieser vier Länder: Bayern 40 %, Baden-Württemberg 34 %, Hessen 19 %, Thüringen 7 %. Nimmt man diese Werte als Grundlage, so ist Bayern in der Stichprobe leicht unterrepräsentiert, während Thüringen um etwa zehn Prozentpunkte überrepräsentiert ist.

³²³ Eine Übersicht zur Verbreitung der bAV nach Branchen findet sich in *BMAS* (2012b), S. 23.

³²⁴ Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung.

Hinsichtlich der Mitarbeiterzahl der befragten Unternehmen gibt Abbildung 19 Aufschluss. Wie zu erkennen ist verfügt über die Hälfte der befragten Unternehmen zwischen einem und fünf Mitarbeitern, was darin begründet liegt, dass in dieser Größenklasse der Verbreitungsgrad der bAV deutlich unter dem Durchschnitt liegt. Jedoch stellt auch die Gruppe der Unternehmen mit sechs bis zehn Mitarbeitern mit 28 % aller befragten Unternehmen einen bedeutenden Teil der Stichprobe dar. Im Umkehrschluss zeigt die geringe Präsenz größerer Unternehmen ohne bAV, dass bei diesen Unternehmen die bAV regelmäßig angeboten wird. Zudem entspricht diese überproportionale Berücksichtigung von Unternehmen bis zehn Mitarbeitern annähernd der realen Verteilung der in Deutschland tätigen Unternehmen. So zählen in Deutschland ca. 80 % der Unternehmen in diese Größenklasse.³²⁵

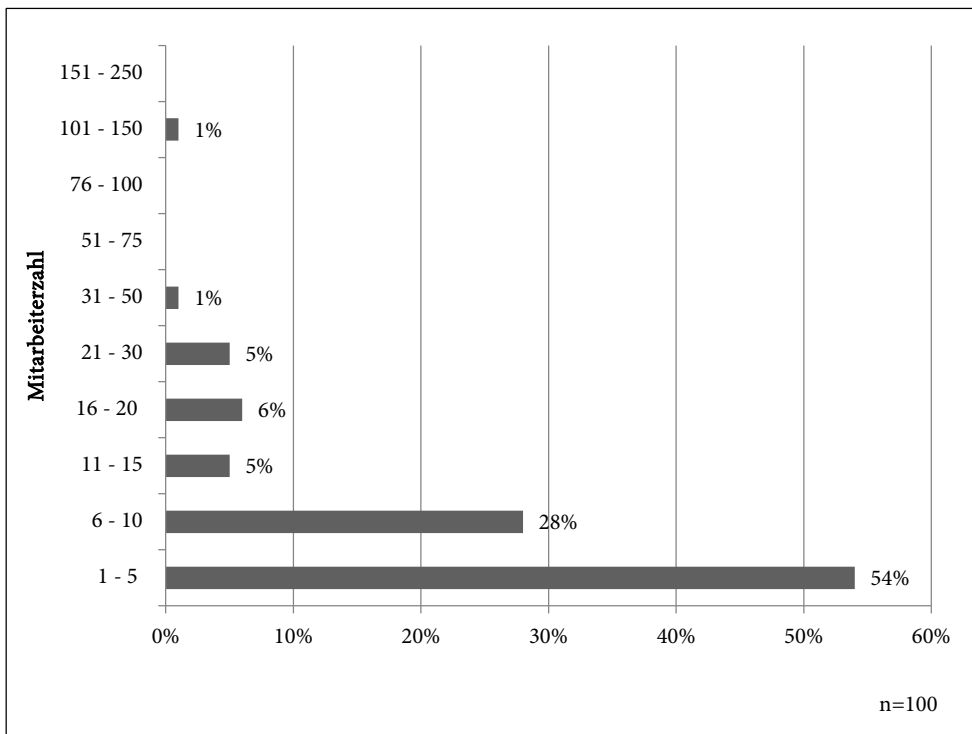


Abbildung 19: Stichprobe KMU ohne bAV – Verteilung nach Anzahl der Mitarbeiter ³²⁶

³²⁵ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2014), Tabelle 1.1.

³²⁶ Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung.

Bei der erstmaligen Kontaktaufnahme wurde versucht, sich mit dem für Personalentscheidungen zuständigen Mitarbeiter verbinden zu lassen, da die bAV seinem Aufgabenfeld zuzuordnen ist. Aufgrund der starken Präsenz von kleinen Unternehmen wurde diese Funktion oftmals direkt von dem Inhaber bzw. Geschäftsführer des Unternehmens ausgeübt. Aus diesem Grund war dieser auch bei der überwiegenden Mehrheit der Unternehmen der befragte Interviewpartner. Bei Unternehmen der oberen Größenklassen in der Stichprobe wurde das Interview in einigen Fällen mit kaufmännischen Mitarbeitern geführt. Die Aufteilung der Interviewpartner ist nachfolgender Abbildung zu entnehmen.

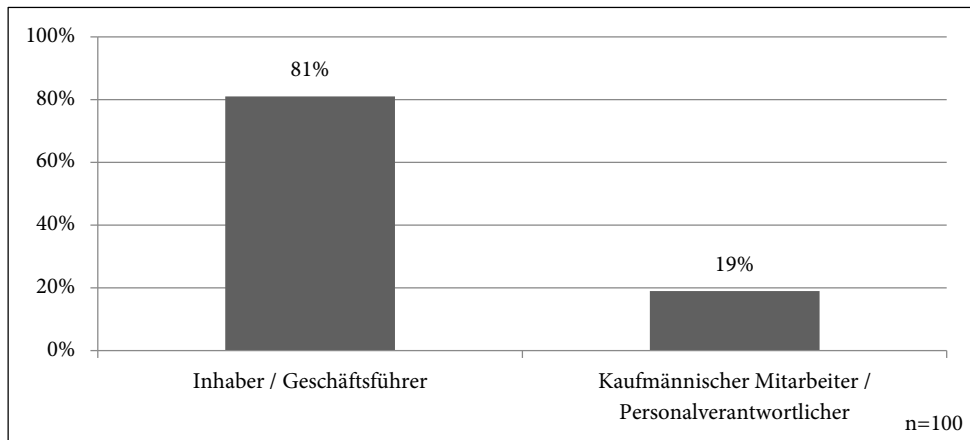


Abbildung 20: KMU ohne bAV – Interviewpartner³²⁷

4.1.1.2 Auswertung und Ergebnisse

Durch die mit den Arbeitgebern geführten Interviews ist es möglich, die in Abschnitt 3.3 identifizierten Hemmnisse bei der bAV auf Arbeitgeberseite zu überprüfen. Ziel ist, das Denkmuster der Arbeitgeber im Hinblick auf eine potentielle Einführungsentscheidung einer bAV nachzuvollziehen. Ein besonderes Augenmerk soll dabei auf mögliche Hemmnisse gelegt werden, die aus steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen resultieren.

Das Ergebnis der Experteninterviews legt die Vermutung nahe, dass der typische Arbeitgeber eines KMU über kein bzw. ein nur sehr rudimentär ausgeprägtes Wissen bezüglich der bAV verfügt, was Gegenstand von Hemmnis 1 ist. Oftmals werden sämtliche finanzielle Angelegenheiten auf externe Berater ausgelagert, damit sich der Unternehmer seinem Kerngeschäft zuwenden kann. Eine derartige Unwissenheit hat zur Folge, dass der Unternehmer unter Umständen seine Entscheidung gegen die Einführung einer bAV auf Grundlage falscher Informationen und unabhängig von einer tatsächlichen Attraktivität der bAV trifft. Um dieses Hemmnis überprüfen zu können, wurden die

³²⁷ Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung.

Interviewteilnehmer gebeten, ihren Wissenstand in Bezug auf die bAV einzuschätzen. Dabei wurden den Interviewteilnehmern vier Kategorien zur Verfügung gestellt. Die Ergebnisse der Selbsteinschätzung zeigt Abbildung 21.

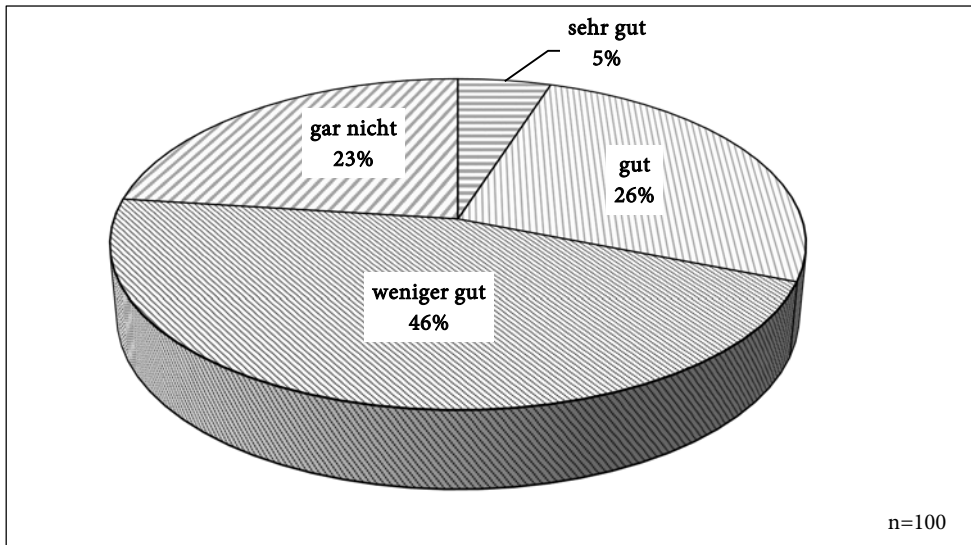


Abbildung 21: KMU ohne bAV – Kenntnisstand zum Thema bAV (Selbsteinschätzung)³²⁸

Es kann festgestellt werden, dass ein Anteil von über zwei Drittel der befragten Arbeitgeber auf die Frage, wie gut sie über das Thema bAV informiert seien, mit „gar nicht“ (23 %) oder weniger gut (46 %) antworten. Lediglich 31 % der Befragten schätzen sich als „gut“ (26 %) oder sogar „sehr gut“ (5 %) informiert ein. Die Ergebnisse liefern demnach erste Evidenz für den geringen Kenntnisstand der KMU als Arbeitgeber. Jedoch stellt das Ergebnis lediglich eine Selbsteinschätzung der Interviewteilnehmer dar, die verzerrt sein kann und daher einer näheren Untersuchung bedarf. Folglich wurden die Interviewteilnehmer in einem zweiten Schritt gefragt, ob Ihnen die staatliche Förderung der bAV auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite bekannt ist und sie diese kurz inhaltlich umreißen können. Anschließend erfolgte eine Beurteilung des Kenntnisstands des Arbeitgebers durch den Interviewführenden in die Kategorien „ja“ bei den Arbeitgebern, welche die Förderung zumindest grob darlegen konnten bzw. „nein“ wenn die Arbeitgeber dies nicht konnten.

³²⁸ Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung.

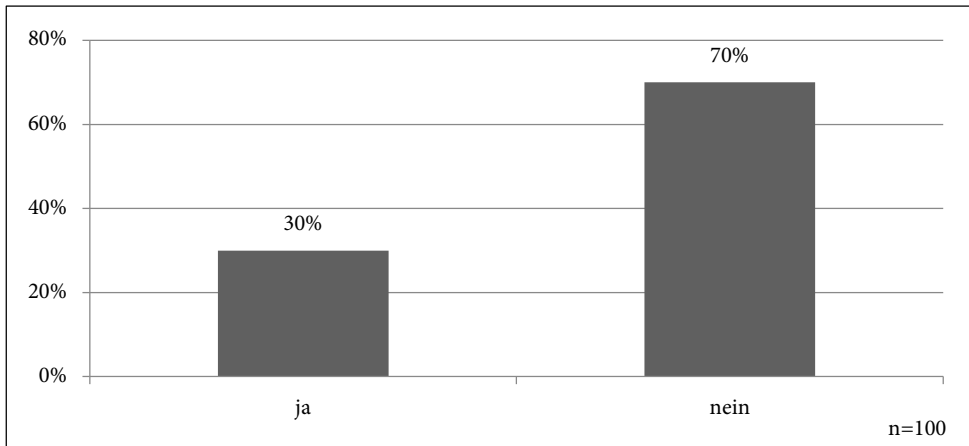


Abbildung 22: KMU ohne bAV – Kenntnis der staatlichen Förderung der bAV³²⁹

Betrachtet man die Aufteilung zwischen Arbeitgebern, die über Kenntnis der staatlichen Förderung der bAV verfügen und Arbeitgeber, die über diese nicht verfügen, deckt sich dies annähernd mit der in Abbildung 21 dargestellten Selbsteinschätzung der Interviewteilnehmer.³³⁰ Dieses Ergebnis belegt den geringen Kenntnisstand des Arbeitgebers in KMU der in Abschnitt 3.3 postuliert wurde. Zudem lässt dieses Ergebnis in Bezug auf den Forschungsgegenstand den Schluss zu, dass zumindest bei den schlecht informierten Arbeitgebern der Stichprobe Hemmnisse im Steuer- und Sozialversicherungsbereich als eher unwahrscheinlich anzusehen sind, da die einschlägigen Regelungen nicht bekannt sein dürften. Jedoch lässt sich der Arbeitgeber aufgrund dieser Unwissenheit leichter von Presseberichterstattungen beeinflussen, bei denen die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen der bAV oftmals eine tragende Rolle spielen, was auch im Rahmen der Experteninterviews bestätigt wurde.³³¹ Dass steuer- und sozialversicherungsrechtliche Regelungen daher mittelbar über kritische Medienberichte Einfluss nehmen, kann an dieser Stelle nicht ausgeschlossen werden.

Der Grund für den geringen Wissensstand der Arbeitgeber ist bei KMU oftmals nicht auf den Bereich der bAV beschränkt. Vielmehr fehlt es bei vielen kleinen KMU generell an einem betriebswirtschaftlichen Wissen, weshalb diese Prozesse vollumfänglich auf externe Berater ausgelagert werden.³³² Teil dieser ausgelagerten Tätigkeiten ist regelmäßig auch die laufende Lohnbuchhaltung, die für die Abwicklung der bAV den wesentlichen Berührungspunkt mit dem Unternehmen darstellt, was die Verwaltung der bAV angeht. Aus

³²⁹ Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung.

³³⁰ Von den 31 Teilnehmern, die ihr Wissen zum Thema bAV als „sehr gut“ oder „gut“ eingeschätzt haben, waren nur 19 in der Lage die staatliche Förderung in Eckpunkten zu erklären. Hingegen konnten zwölf Teilnehmer die Eckpunkte der staatlichen Förderung der bAV erklären, obwohl sie ihren Wissensstand zu diesem Thema als „weniger gut“ eingeschätzt hatten.

³³¹ Vgl. beispielsweise *Schwerdtfeger* (2015) oder *Öchsner* (2014).

³³² Vgl. zu den fehlenden betriebswirtschaftlichen Fähigkeiten bei vielen KMU auch die Ergebnisse der Experteninterviews in Abschnitt 3.2.3.1.

der Lohnbuchhaltung sind sowohl die Vorteile für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer ersichtlich. Es ist daher zu vermuten, dass ein kleines Unternehmen eher über die Thematik der bAV informiert ist und deren Vorteile erkennt, wenn es seine Lohnbuchhaltung betriebsintern fertigt, da dies auch auf eine generelle Affinität zu finanziellen Angelegenheiten hinweist. Um diese Vermutung zu überprüfen, wurden die Interviewteilnehmer befragt, ob ihre Lohnbuchhaltung betriebsintern bearbeitet wird oder diese auf einen Steuerberater ausgelagert wurde.

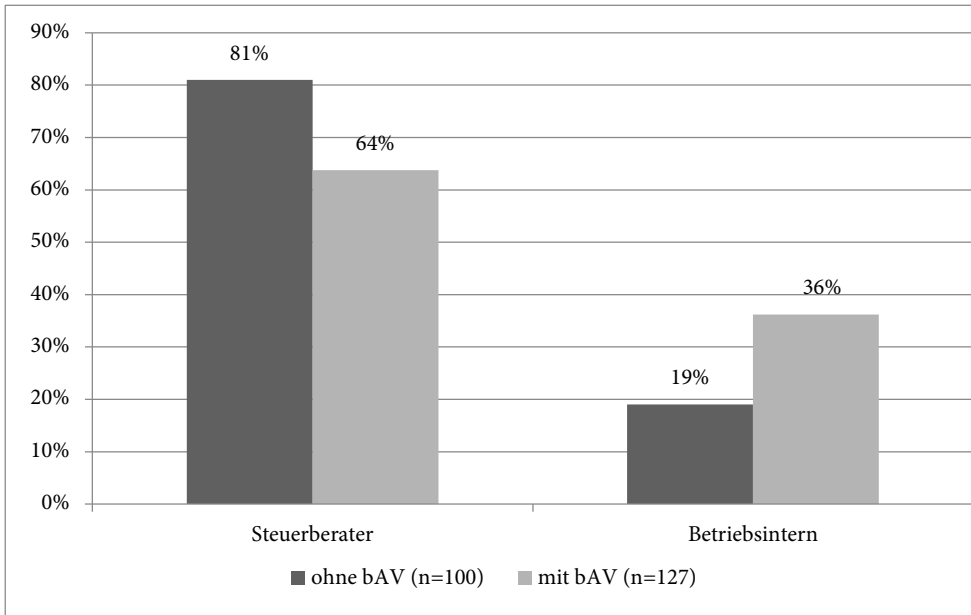


Abbildung 23: Zuständigkeit für die Lohnbuchhaltung bei KMU³³³

Der Großteil der befragten Unternehmen beauftragt zur Abwicklung der Lohnbuchhaltung einen Steuerberater. Eine Auffälligkeit ergibt sich jedoch dann, wenn man diese Erkenntnis mit der Zuständigkeit der Lohnbuchhaltung bei den befragten Unternehmen vergleicht, die ihren Mitarbeitern aktiv eine bAV anbieten. Hierbei ist festzustellen, dass bei den Unternehmen, die eine bAV anbieten deutlich häufiger eine betriebsinterne Abwicklung der Lohnbuchhaltung erfolgt im Vergleich zu den Unternehmen, die ihren Mitarbeitern kein bAV-Angebot unterbreiten.

³³³ Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung. Ohne bAV: n=100, mit bAV n=127.

Da die bAV dem Arbeitgeber als Lohnsubstitut die Einsparung von Sozialversicherungsbeiträgen ermöglicht, sollte der mandantenorientierte Steuerberater seinen Mandanten auf die Einsparmöglichkeiten hinweisen. Um zu überprüfen, inwieweit dies in der Realität zutrifft, wurden die KMU ohne bAV gefragt, ob sie ihr Steuerberater in der Vergangenheit schon einmal auf die Möglichkeiten einer bAV angesprochen hat.

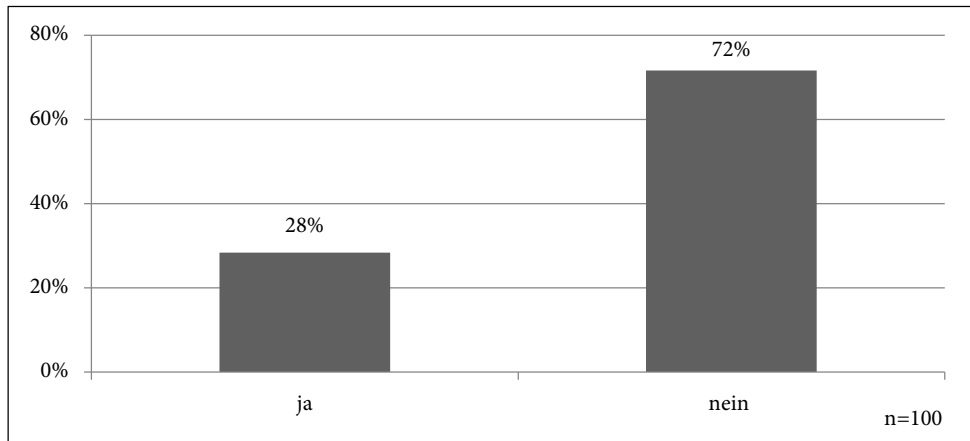


Abbildung 24: KMU ohne bAV – Durch Steuerberater auf das Thema bAV angesprochen³³⁴

Abbildung 24 ist zu entnehmen, dass lediglich 28 % der befragten KMU ohne bAV in der Vergangenheit von ihrem Steuerberater auf das Thema bAV angesprochen wurden. Damit wird ein vertrauenswürdiger Kanal auf dem die bAV den KMU näher gebracht werden könnte oftmals nicht genutzt. Als eine mögliche Erklärung kommt hierbei in Frage, dass viele Steuerberater Angst vor einer Überschreitung ihres zulässigen Beratungsfelds haben. So darf sich die Beratung des Steuerberaters in Bezug auf die bAV lediglich auf die steuerlich relevanten Fragestellungen beziehen, während eine generelle Rechtsberatung unzulässig ist. Ein Überschreiten dieser Beratungsgrenzen kann für den Berater tiefgreifende Konsequenzen zur Folge haben.³³⁵ Neben der Angst unerlaubte Beratungsleistungen anzubieten, kommt als weiterer Grund für die anscheinende Passivität der Steuerberater in Bezug auf die bAV in Betracht, dass sie persönlich die bAV für den gewerblichen Mandanten als nicht geeignet ansehen.³³⁶

In einem nächsten Schritt wurden die KMU gefragt, was der Grund dafür ist, dass auf eine aktive Bewerbung der bAV, unabhängig von deren Finanzierung, bei ihren Mitarbeitern verzichtet wird. Wie Abbildung 25 zeigt, umfassen die Antworten der Unternehmen auf diese Frage ein breites Spektrum.

³³⁴ Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung.

³³⁵ Vgl. ausführlich zu den Grenzen der Beratung durch den Steuerberater bei der bAV *Uckermann/Pradl* (2009), S. 1892-1897.

³³⁶ Vgl. zur Einstellung von Steuerberatern zur bAV Abschnitt 6.1.1.

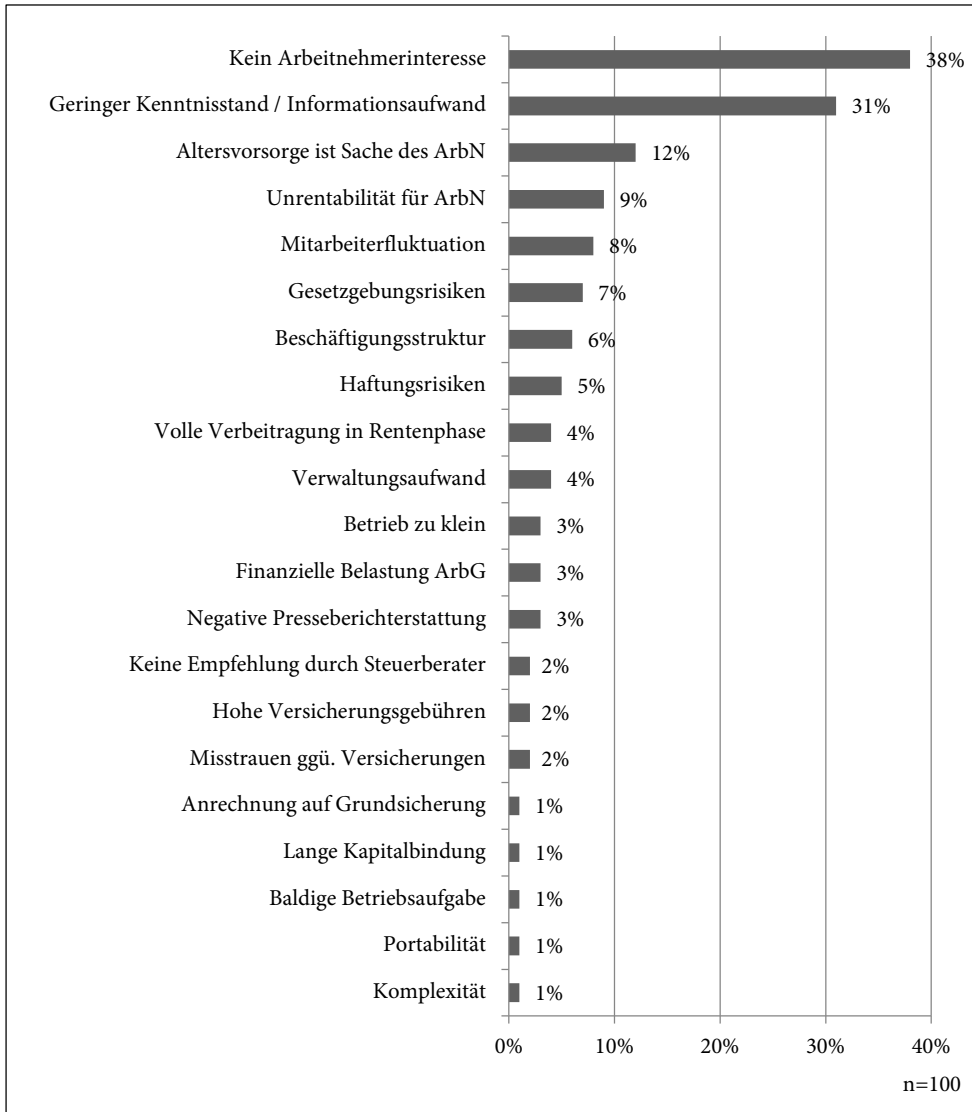


Abbildung 25: KMU ohne bAV – Gründe, weshalb vom Arbeitgeber auf die aktive Bewerbung einer bAV verzichtet wird³³⁷

Als am häufigsten genannten Grund für das Fehlen einer aktiven Bewerbung der bAV nennen die Arbeitgeber ein fehlendes Interesse der Arbeitnehmer. Dieses Ergebnis deckt sich mit den Ergebnissen vorangegangener Studien.³³⁸ Inwiefern dieses fehlende Interesse

³³⁷ Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung. Die Werte summieren sich zu mehr als 100 %, da im Rahmen der offenen Frage mehrere Gründe genannt werden konnten.

³³⁸ Vgl. beispielsweise *BMAS*(2012a), S. 43.

tatsächlich der Wahrheit entspricht, lässt sich jedoch nicht ohne weiteres beurteilen. Allerdings stellte sich auf Nachfrage in vielen Fällen heraus, dass das mangelnde Interesse des Arbeitnehmers eher auf der Einschätzung des Arbeitgebers beruht als dass der Arbeitnehmer dies in der Vergangenheit geäußert hätte.³³⁹

Ein nicht weniger relevantes Hemmnis bildet der geringe Kenntnisstand des Arbeitgebers in Bezug auf die bAV.³⁴⁰ Die bAV stellt für viele Arbeitgeber kein vertrautes Feld dar, was insbesondere in vielen kleinen handwerklich geprägten Betrieben festgestellt werden kann. Dadurch sehen sich diese Arbeitgeber hohen Informationskosten gegenüber, die abseits des Geschäftsbetriebs nicht getragen werden können. Zudem fehlt vielen Arbeitgebern das Urteilsvermögen hinsichtlich der Vorteilhaftigkeit einzelner Angebote.

Weit verbreitet ist auch die Ansicht, dass Altersvorsorge eine private Angelegenheit des Arbeitnehmers sei. Wiederum andere Arbeitgeber beurteilen die bAV als unrentable Vorsorgeform für den Arbeitnehmer. Die Gründe für diese Ansicht scheinen jedoch oftmals weniger das Ergebnis intensiver Recherche des Arbeitgebers zu sein, sondern sind vielmehr von der Medienberichterstattung oder Erfahrungen im Bekanntenkreis beeinflusst.

Aufgrund des geringen Wissenstandes der Arbeitgeber ist die Relevanz von steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Hemmnissen bei der bAV äußerst schwierig zu beurteilen. Unter den von Arbeitgebern genannten Hemmnissen sind nur sehr vereinzelte Hinweise auf Probleme in diesem Bereich zu finden. So sehen 7 % der befragten Arbeitgeber Gesetzgebungsrisiken als Grund an, weshalb sie keine bAV anbieten. Diese Arbeitgeber vertrauen nicht auf stabile gesetzliche Rahmenbedingungen bei der bAV. Weitere 4 % nennen die volle Beitragspflicht zur KVdR und PVdR des Arbeitnehmers in der Rentenphase als relevantes Hemmnis. Im Hinblick auf die Interpretation dieser Ergebnisse muss jedoch insbesondere bezüglich steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Themen berücksichtigt werden, dass sich der Kenntnisstand zum Thema bAV zwischen den Arbeitgebern als äußerst heterogen beschreiben lässt. Daraus lässt sich folgern, dass die angegebenen Hemmnisse teilweise auf Grundlage nicht vollständiger Information getroffen werden. Eine ausbleibende Nennung von Hemmnissen durch steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen bedeutet nicht notwendigerweise, dass diese aus Sicht des Arbeitgebers kein Problem darstellen. Vielmehr kann er die Rahmenbedingungen oftmals nicht beurteilen. Das gewählte Vorgehen offener Fragen verhindert in jedem Fall, dass dem Arbeitgeber Äußerungen quasi „in den Mund gelegt“ werden. Es ist also festzuhalten, dass das Steuer- und Sozialversicherungsrecht kein vorherrschend präsent Hemmnis darstellen.

³³⁹ Auch im Rahmen der Experteninterviews wurde von einem Experten angemerkt, dass das angebliche Desinteresse des Arbeitnehmers oftmals nur ein vorgeschobener Grund des Arbeitgebers sei, um keine bAV anbieten zu müssen.

³⁴⁰ Vgl. zum Kenntnisstand des Arbeitgebers auch Abbildung 21 und Abbildung 22.

Ungeachtet dieser nur sehr vereinzelter Nennung von steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Hemmnissen bei den befragten Ergebnissen wurde anschließend konkret gefragt, ob steuer- und sozialversicherungsrechtliche Gesichtspunkte bei der Entscheidung gegen eine bAV miteinbezogen wurden.

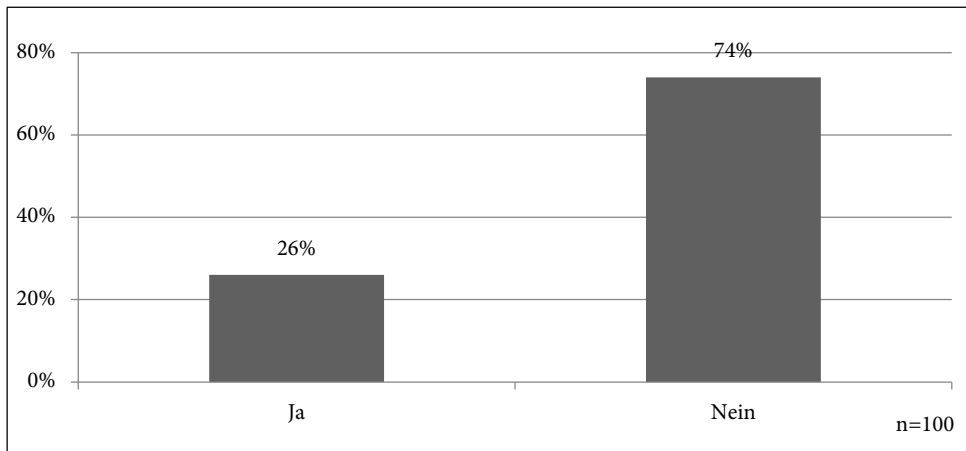


Abbildung 26: KMU ohne bAV – Berücksichtigung steuer- und sozialversicherungsrechtlicher Aspekte bei der Entscheidung kein aktives Angebot den Arbeitnehmern zu unterbreiten³⁴¹

Nur auf aktive Nachfrage ergibt sich, dass steuer- und sozialversicherungsrechtliche Aspekte, bei der Entscheidung keine bAV anzubieten, teilweise eine Rolle gespielt haben. Bei der überwiegenden Mehrheit hat das Steuer- und Sozialversicherungsrecht jedoch keine nennenswerte Bedeutung gehabt. Um Informationen darüber zu erlangen, in welcher Weise das Steuer- und Sozialversicherungsrecht von Bedeutung war, wurden die Befragten zunächst gefragt, ob das Steuer- und Sozialversicherungsrecht einen positiven oder einen negativen Einfluss ausgeübt hat. Dabei ist festzustellen, dass ca. zwei Drittel das Steuer- und Sozialversicherungsrecht als negativen Einflussfaktor wahrgenommen haben, was einen ersten Hinweis auf Hemmnisse im Steuer- und Sozialversicherungsrecht darstellt.

³⁴¹ Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung.

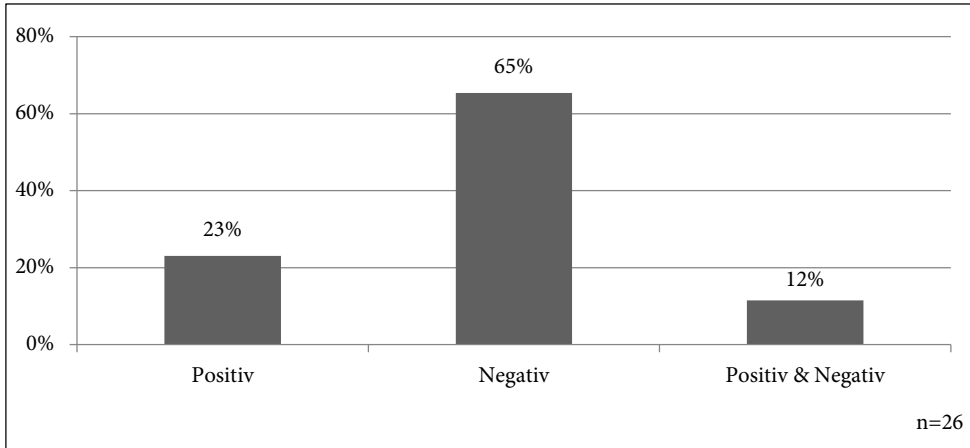


Abbildung 27: KMU ohne bAV – Einfluss von steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Aspekten³⁴²

Anschließend wurden die Arbeitgeber gebeten die berücksichtigten Aspekte genauer darzulegen. Dabei wurde als negativer Einfluss mehrfach geschildert, dass die Sozialversicherungsersparnis auf Arbeitgeberseite gerade bei Arbeitgebern mit geringen Mitarbeiterzahlen keinen ausreichenden Anreiz bietet. Der Aufwand einer bAV-Einführung könnte durch diese Ersparnis nicht kompensiert werden. Vielmehr würden Versicherungen diese Ersparnis für Werbezwecke instrumentalisieren.

Positive Aspekte des Steuer- und Sozialversicherungsrechts	Negative Aspekte des Steuer- und Sozialversicherungsrechts
Sozialversicherungsersparnis für Arbeitgeber (6)	Zu geringe Sozialversicherungsersparnis im Verhältnis zu entstehendem Aufwand (13)
Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Förderung auf Arbeitnehmerseite (4)	Steuer- und Sozialversicherungsbelastung des Arbeitnehmers in der Rentenphase (6)
	Einbußen in der gesetzlichen RV des Arbeitnehmers (1)

Tabelle 23: KMU ohne bAV – Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Themen, die in die Überlegungen einbezogen wurden³⁴³

Einen weiteren negativen Aspekt stellt der volle Beitragssatz zur KVdR und PVdR des Arbeitnehmers dar, der von den Arbeitgebern als ungerecht empfunden wird. Hingegen werden nur von einem Arbeitgeber die durch Entgeltumwandlung verminderten Ansprüche in der gesetzlichen RV als für ihn relevanten steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Aspekt genannt. Zusammenfassend muss jedoch konstatiert werden, dass die

³⁴² Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung.

³⁴³ Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung.

steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen der bAV bei den befragten Unternehmen kein maßgebliches Hemmnis waren, was eine für das Gutachten bedeutende Erkenntnis darstellt. Folglich scheint auch ein zu geringer Dotierungsrahmen i.R.d des § 3 Nr. 63 EStG für die Mehrheit der Zielgruppe kein Grund dafür zu sein den Arbeitnehmern keine bAV anzubieten.³⁴⁴ Auch negative Reflexwirkungen, die in Verbindung mit der Auslagerung von Pensionszusagen auf Pensionsfonds im Rahmen des § 3 Nr. 66 EStG theoretisch auftreten können, konnten empirisch nicht festgestellt werden.

Auf der Seite der positiv berücksichtigten steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Aspekte werden vereinzelt die generelle Förderung des Arbeitnehmers sowie die Ersparnis von Lohnnebenkosten auf Arbeitgeberseite genannt. Diese Ersparnis von Sozialversicherungsbeiträgen sollte für den Arbeitgeber einen monetären Anreiz darstellen, eine bAV im Unternehmen zu implementieren. Um festzustellen, ob dieser Anreiz auch als ein solcher vom Arbeitgeber aufgenommen wird, wurden diejenigen Interviewteilnehmer, die über mindestens einen Arbeitnehmer verfügen, der seinen Entgeltumwandlungsanspruch geltend gemacht sowie Arbeitgeber die eine Einführung einer bAV bereits in Erwägung gezogen haben, nochmals explizit gefragt, ob dies für sie einen Anreiz darstellt. Diejenigen die die Einführung einer bAV bislang gar nicht in Erwägung gezogen haben, waren regelmäßig derart uninformiert, dass die Untersuchung dieser Anreizfunktion durch die Sozialversicherungsersparnis nicht möglich war und diesen diese Frage nicht gestellt wurde. Die Verteilung der Antworten der Befragten ist Abbildung 28 zu entnehmen. Dabei ist festzustellen, dass der großen Mehrheit von 59 % entweder die Sozialversicherungsersparnis nicht bekannt ist oder sie diese nicht als relevanten Anreiz wahrnehmen. Jedoch nehmen immerhin 28 % die Sozialversicherungsersparnis als Anreiz wahr, der aber für ihre Verhältnisse als zu gering beurteilt wird, als dass der mit der bAV verbundene Aufwand dadurch kompensiert würde. 13 % antworteten sogar, dass die Sozialversicherungsersparnis einen wesentlichen Einflussfaktor bei der Entscheidung eine bAV anzubieten darstellen würde, der allerdings von anderen Nachteilen überlagert wird.

³⁴⁴ Es sei an dieser Stelle jedoch darauf hingewiesen, dass dies bei großen mittelständischen Unternehmen durchaus ein Problem darstellen kann. Jedoch ist zu bezweifeln, dass durch eine Beseitigung dieses Problems eine nennenswerte positive Auswirkung auf den Breitengrad der bAV in den Zielgruppen zu erwarten wäre.

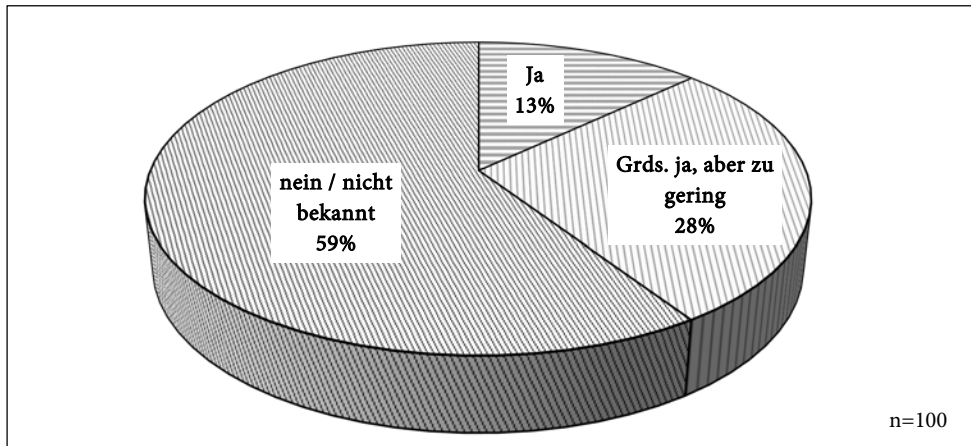


Abbildung 28: KMU ohne bAV – Sozialversicherungsersparnis als Anreiz eine bAV einzuführen³⁴⁵

Zusammenfassend lässt sich die Anreizwirkung auf Arbeitgeberseite durch die Sozialversicherungsfreiheit der bAV-Beiträge als gering beschreiben, was das hierzu aus Literatur und Experteninterview abgeleitete Hemmnis stützt.³⁴⁶

Als weiterer Anreiz für den Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern aktiv die Teilnahme in der bAV nahe zu bringen, kommt die Vorteilhaftigkeit der bAV im Vergleich zu anderen Vorsorgeformen in Betracht. Erachtet der Arbeitgeber die bAV als Möglichkeit der Altersvorsorge, die hinsichtlich der Rentabilität vorteilhafter als vergleichbare private Vorsorgeprodukte ist, wird der altruistische Arbeitgeber sich in der Pflicht fühlen, seinem Mitarbeiter diese Vorsorgeform zu ermöglichen. Aus diesem Grund wurden die Arbeitgeber gefragt, wie sie die Vorteilhaftigkeit hinsichtlich der Rentabilität eines privaten Altersvorsorgevertrags einschätzen. Dazu wurde bewusst kein explizites Vergleichsprodukt angegeben, da es Ziel dieser Frage ist, ein Stimmungsbild des Arbeitgebers in Bezug auf die bAV festzuhalten. Wie Abbildung 29 zeigt, wird von der überwiegenden Mehrheit der befragten KMU ohne bAV kein Vorteil gegenüber privaten Altersvorsorgemöglichkeiten erkannt. So beurteilen lediglich 24 % der befragten Unternehmen die bAV als rentablere Alternative zu privaten Altersvorsorgemöglichkeiten. 59 % sehen hingegen keinen Vorteil der bAV im Vergleich zu privaten Altersvorsorgemöglichkeiten. Erstaunlicherweise beurteilen sogar 17 % die bAV als nachteilig im Vergleich zu privaten Vorsorgeoptionen. Aus diesen Ergebnissen lässt sich schließen, dass auch eine hohe Lukrativität der bAV aus Arbeitgebersicht bei vielen Unternehmen kein Anreiz darstellen kann, da die bAV nicht als vorteilhafter beurteilt wird als eine private Altersvorsorge. Der rationale Arbeitgeber wird daher zur Vermeidung von Aufwand die Altersvorsorge des Arbeitnehmers zur Privatangelegenheit des Arbeitnehmers erklären und in Bezug auf die bAV eine passive Rolle einnehmen.

³⁴⁵ Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung.

³⁴⁶ Vgl. zu dem aus Literatur und Experteninterviews abgeleiteten Hemmnis Abschnitt 3.3.

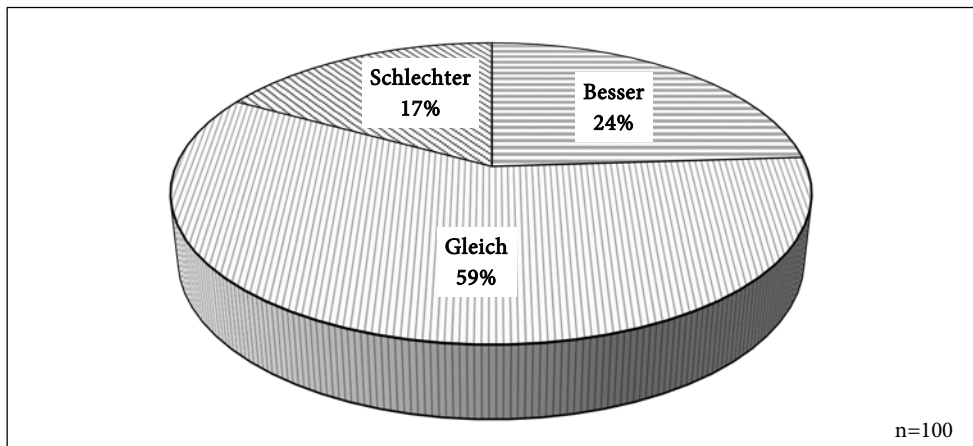


Abbildung 29: KMU ohne bAV – Geschätzte Vorteilhaftigkeit der bAV im Vergleich zu privaten Vorsorgealternativen³⁴⁷

Von den 100 befragten Unternehmen ohne bAV planen lediglich 10 % sich in naher Zukunft mit einer bAV-Einführung auseinanderzusetzen. Die übrigen 90 % der Unternehmen wurden gefragt, welche Änderungen eintreten müssten, damit sie sich mit einer bAV-Einführung beschäftigen würden. Die Antworten auf diese Frage zeigt Abbildung 30. Auch hier bietet sich, wie bei den genannten Hemmnissen in Abbildung 25, ein ambivalentes Bild. Der am häufigsten genannte Fall der eintreten müsste, damit sich der Arbeitgeber mit dem Thema bAV auseinandersetzt, ist die Forderung der Arbeitnehmer nach einer bAV. Dies setzt demnach ein Aktivwerden des Arbeitnehmers voraus, der aber unter Umständen seinen Anspruch auf Entgeltumwandlung gar nicht kennt.³⁴⁸

Bei einigen Unternehmen beziehen sich die Voraussetzungen für eine erneute Auseinandersetzung mit der bAV vielmehr auf gesamt- und einzelwirtschaftliche Verhältnisse als auf die Rahmenbedingungen der bAV. So wird von 16 % der Interviewpartner als Voraussetzung ein besseres betriebliches Umfeld genannt. Weitere 3 % fordern eine Verbesserung des Zinsumfeldes sowie weitere 6 % eine Verbesserung der allgemeinen Wirtschaftslage.

In Bezug auf die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen wird zum einen von 9 % ein höheren finanziellen Anreiz für den Arbeitgeber und zum anderen von 6 % eine Absenkung der hohen Belastung der Betriebsrentner in der KVdR und PVdR gefordert.

³⁴⁷ Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung.

³⁴⁸ Vgl. zum schlechten Kenntnisstand bei Arbeitnehmern Abschnitt 4.2.1.2.

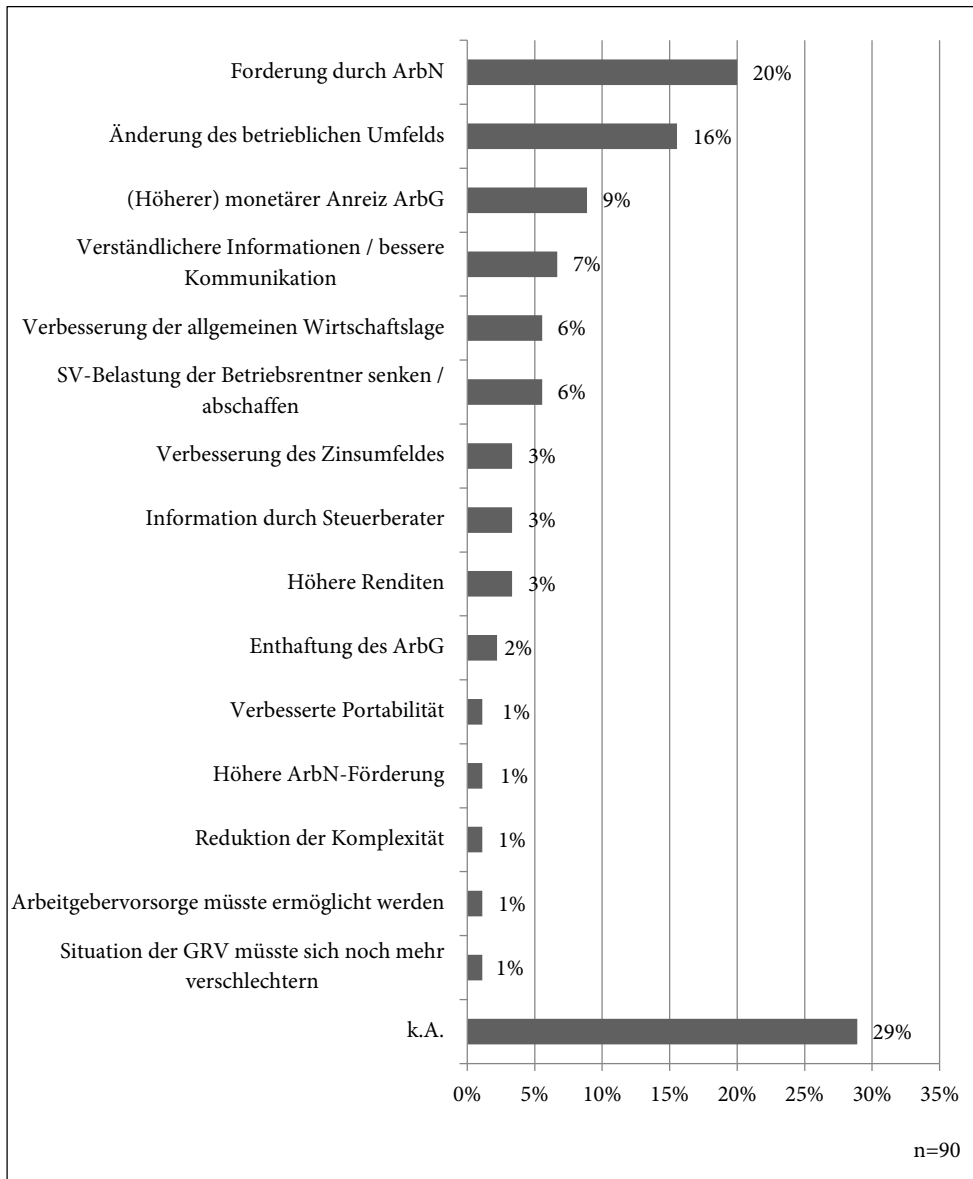


Abbildung 30: KMU ohne bAV – Voraussetzungen für eine Auseinandersetzung mit dem Thema bAV³⁴⁹

³⁴⁹ Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung. Die Werte summieren sich zu mehr als 100 %, da im Rahmen der offenen Frage mehrere Gründe genannt werden konnten.

4.1.2 Arbeitgeber mit bAV

Neben Arbeitgebern, die über keine bAV verfügen, wurden auch Arbeitgeber befragt, die ihren Mitarbeitern aktiv eine bAV anbieten. Hintergrund dieser Befragung ist, dass mit diesen Arbeitgebern einerseits eine Kontrollgruppe vorliegt und zum anderen Informationen darüber gewonnen werden können, mit welchen Hemmnissen diese Unternehmen bei der Einführung konfrontiert waren und wie diese anschließend überwunden wurden. Wie auch bei der Untersuchung von Arbeitgebern ohne bAV wurde dem Gespräch ein Leitfaden zugrunde gelegt, der eine strukturierte Vorgehensweise gewährleisten sollte. Dieser Leitfaden verfügte über einige inhaltliche Abweichungen von dem Leitfaden, der für die Arbeitgeberbefragung ohne bAV verwendet wurde.

4.1.2.1 Stichprobe

Im Rahmen der telefonischen Befragung wurden 127 Unternehmen befragt, die über ein aktives bAV-Angebot verfügen und dies ihren Mitarbeiter kommunizieren. Wie auch bei den Interviews mit Arbeitgebern ohne bAV wurden die Interviews mit Unternehmen aus den vier Bundesländern Baden-Württemberg, Bayern, Hessen und Thüringen geführt. Abbildung 31 stellt die Verteilung der Interviewpartner nach Bundesland dar.

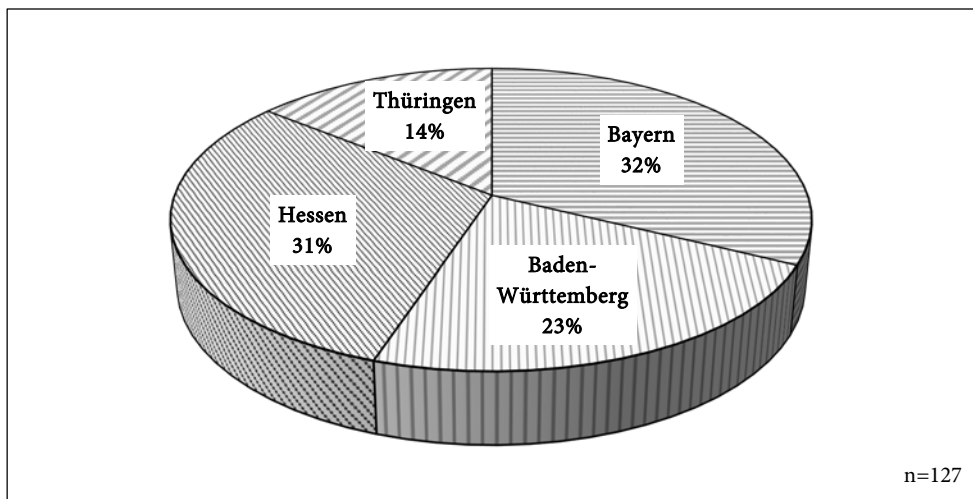


Abbildung 31: Stichprobe KMU mit bAV – Verteilung nach Bundesländern³⁵⁰

Bei den Interviews mit Arbeitgebern ohne bAV ist keine Gleichverteilung über die Bundesländer gegeben. So sind die Bundesländer Bayern und Hessen am stärksten,

³⁵⁰ Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung.

Thüringen und Baden-Württemberg dahingegen weniger stark vertreten. Daher ist Hessen in dieser Stichprobe über-, Baden-Württemberg unterrepräsentiert.³⁵¹

Die Verteilung der Stichprobe nach Branchenkategorien ist nachfolgender Abbildung 32 zu entnehmen. Wie dort zu erkennen ist, ist die Stichprobe auch hinsichtlich Branchen-zugehörigkeit der Unternehmen als vielfältig zu bezeichnen. Es sind sowohl Branchen vertreten, in welchen erfahrungsgemäß ein geringer Verbreitungsgrad der bAV vorzufinden ist (z.B. Frisör oder Logistikbranche) als auch solche, die sich durch höhere Verbreitungsgrade auszeichnen (z.B. Maschinenbau, Dienstleistungen).³⁵²

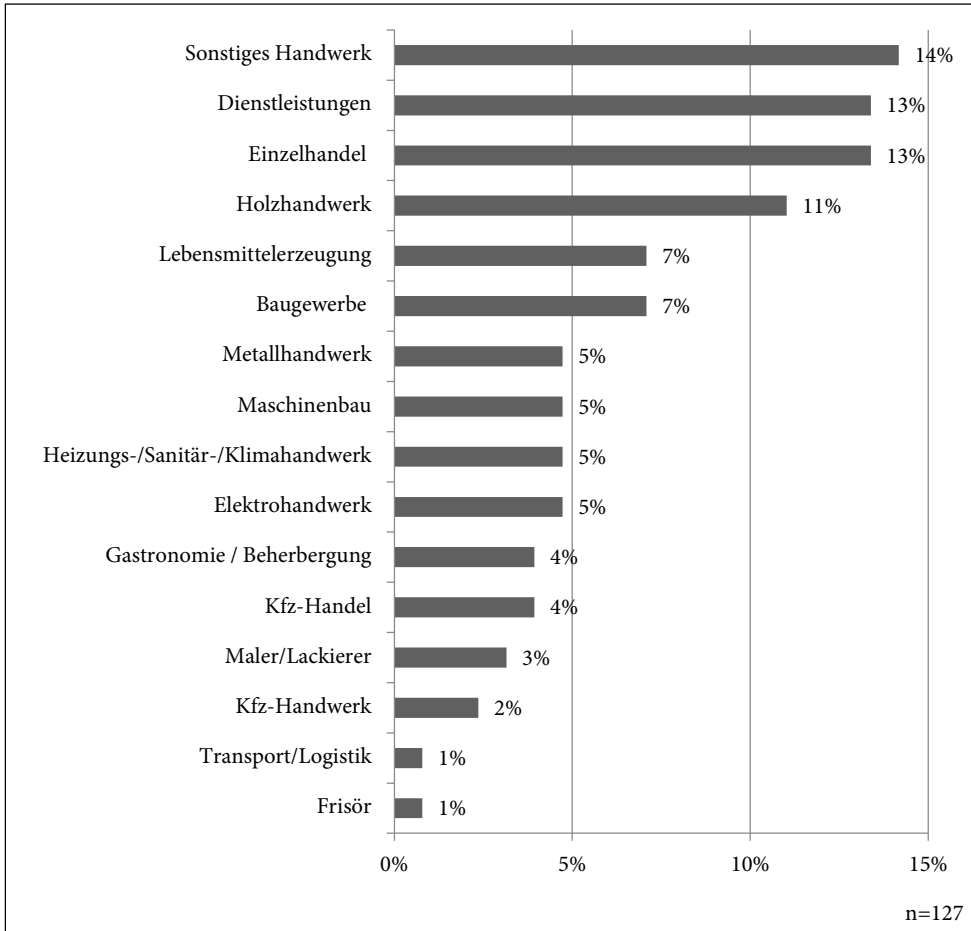


Abbildung 32: Stichprobe KMU mit bAV – Verteilung nach Branchenkategorien³⁵³

³⁵¹ Vgl. zu den Einwohnerzahlen der einzelnen Bundesländer Fn. 322.

³⁵² Eine Übersicht zur Verbreitung der bAV nach Branchen findet sich in *BMAS*(2012b), S. 23.

³⁵³ Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung.

Hinsichtlich der Mitarbeiterzahl der befragten Unternehmen gibt Abbildung 33 Aufschluss. Wie dieser entnommen werden kann, ist die Stichprobe bei den Interviews mit Arbeitgebern, die über eine bAV verfügen, deutlich ausgewogener hinsichtlich der Mitarbeiterzahl als die Stichprobe der Interviews mit Arbeitgeber, die über keine bAV verfügen. Diese Erkenntnis stützt aktuelle Zahlen zur Verbreitung der bAV, nach denen die bAV insbesondere in kleinen Unternehmen äußerst wenig verbreitet ist.³⁵⁴

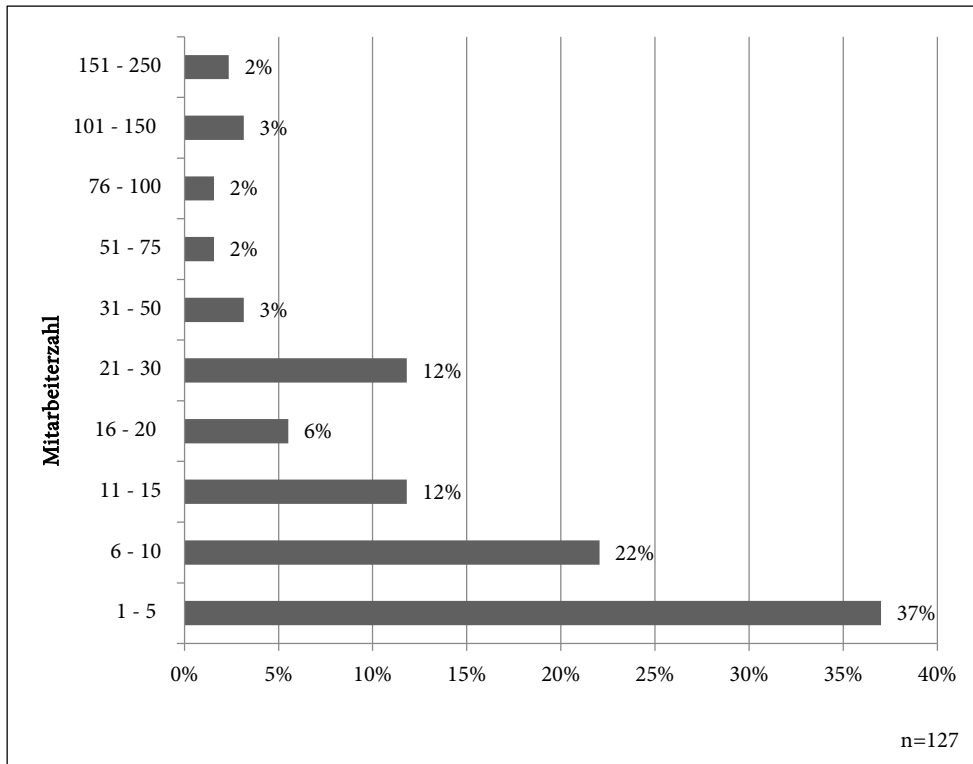
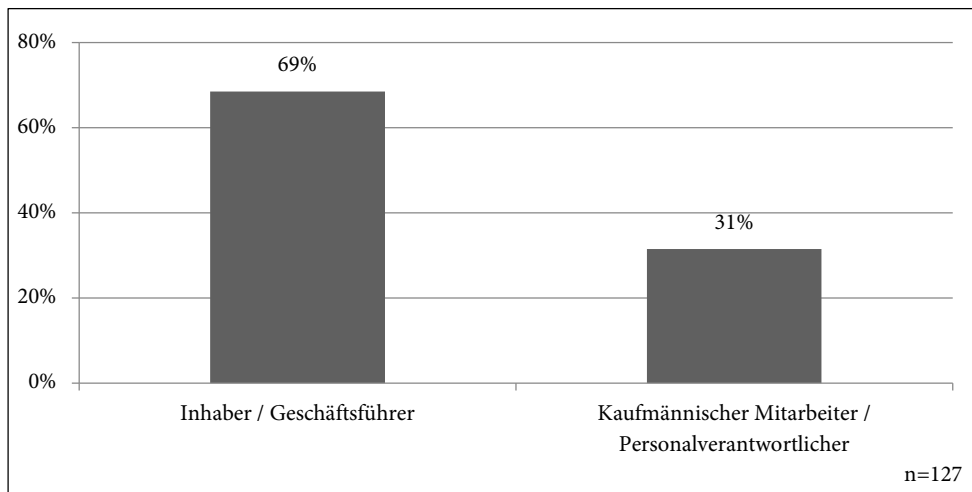


Abbildung 33: Stichprobe KMU mit bAV – Verteilung nach Anzahl der Mitarbeiter³⁵⁵

Aufgrund der starken Präsenz von kleinen Unternehmen fanden die Interviews überwiegend direkt mit dem Inhaber bzw. Geschäftsführer des Unternehmens statt. Bei Unternehmen der oberen Größenklassen in der Stichprobe wurde das Interview in einigen Fällen mit kaufmännischen Mitarbeitern geführt, welche einem Bereich des Unternehmens zugeordnet sind, der für die Verwaltung der bAV zuständig ist. Die Funktion der Interviewpartner in ihrem Unternehmen ist nachfolgender Abbildung zu entnehmen.

³⁵⁴ Vgl. beispielsweise *BMAS*(2012a), S. 30.

³⁵⁵ Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung. Wegen der Rundung auf ganze Prozentwerte addieren sich die Werte auf 101 %. Dies ist auch der Grund für die teilweise unterschiedliche Balkenlänge bei gleichen Prozentangaben.

Abbildung 34: KMU mit bAV – Interviewpartner³⁵⁶

4.1.2.2 Auswertung und Ergebnisse

Für KMU bedarf es einer bAV-Lösung, mit der ein möglichst geringer Verwaltungsaufwand für den Arbeitgeber einhergeht, die keine negativen Auswirkungen auf die Rechnungslegung entfaltet und dennoch für den Arbeitnehmer eine angemessene Rendite erwirtschaftet. Diese Ziele können durch die externen Durchführungswege der bAV am besten erfüllt werden, während interne Durchführungswege aufgrund der damit weitreichenden Konsequenzen für das Unternehmen in den letzten Jahren nur noch in Einzelfällen Verwendung finden. Um festzustellen inwieweit diese Vermutung für die Stichprobe bestätigt werden kann, wurden die Arbeitgeber mit vorhandenem bAV-Angebot befragt, welche Durchführungswege von ihrem Unternehmen den Arbeitnehmern angeboten werden. Dabei zeigt nachfolgende Abbildung 35, dass bei 77 % der befragten Unternehmen den Arbeitnehmern eine Direktversicherung angeboten wird. 19 % der befragten Arbeitgeber bieten ihren Mitarbeitern ausschließlich den Durchführungswege der Pensionskasse an. Von elf Befragten, die eine Direktversicherung anbieten, wird den Arbeitnehmern zusätzlich die Möglichkeit eingeräumt, eine bAV im Durchführungswege der Pensionskasse abzuschließen.

³⁵⁶ Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung.

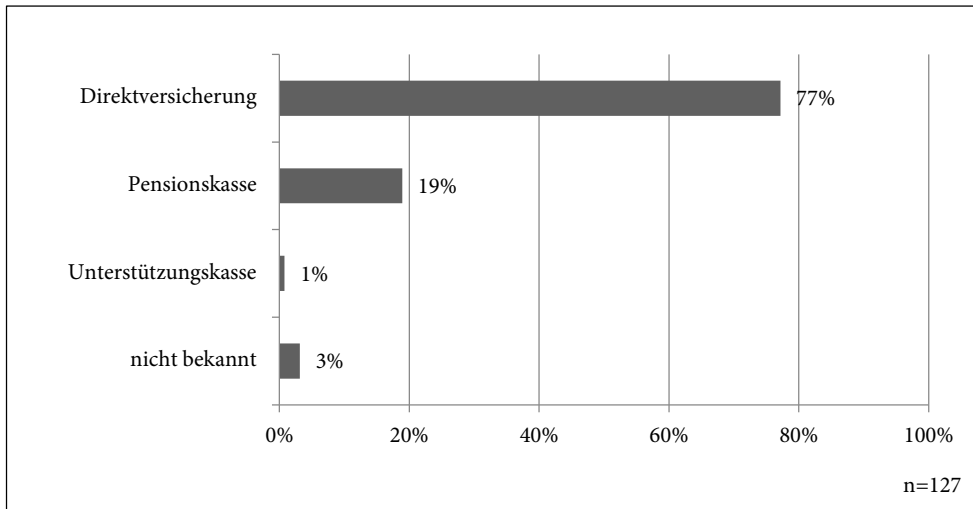


Abbildung 35: KMU mit bAV – Verwendete Durchführungsweg³⁵⁷

Während der Durchführungsweg der Direktzusage bei keinem der interviewten Arbeitgeber anzutreffen war, gab zumindest ein Unternehmen an, dass die Möglichkeit besteht, über eine Unterstützungskasse an der bAV des Unternehmens teilzunehmen. Es lässt sich daher bestätigen, dass die Direktversicherung den für KMU bedeutendsten Durchführungsweg darstellt.

In Bezug auf den Forschungsgegenstand des vorliegenden Gutachtens ist neben dem gewählten Durchführungsweg interessant, was den KMU den maßgeblichen Anstoß zur Einführung einer bAV im Unternehmen gegeben hat. Dies kann insbesondere deshalb sinnvoll sein, da auf diese Weise Informationen über den Prozess einer erfolgreichen bAV-Einführung gewonnen und effektive Kommunikationskanäle identifiziert werden können. Von 40 % der befragten Unternehmen wird angegeben, dass der Impuls zur Einführung einer bAV vom Versicherer ausging. Ein nahezu gleich großer Teil von 35 % der befragten Arbeitgeber gibt an, dass die Einführung einer bAV das Ergebnis eigener Bemühungen war.

³⁵⁷ Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung.

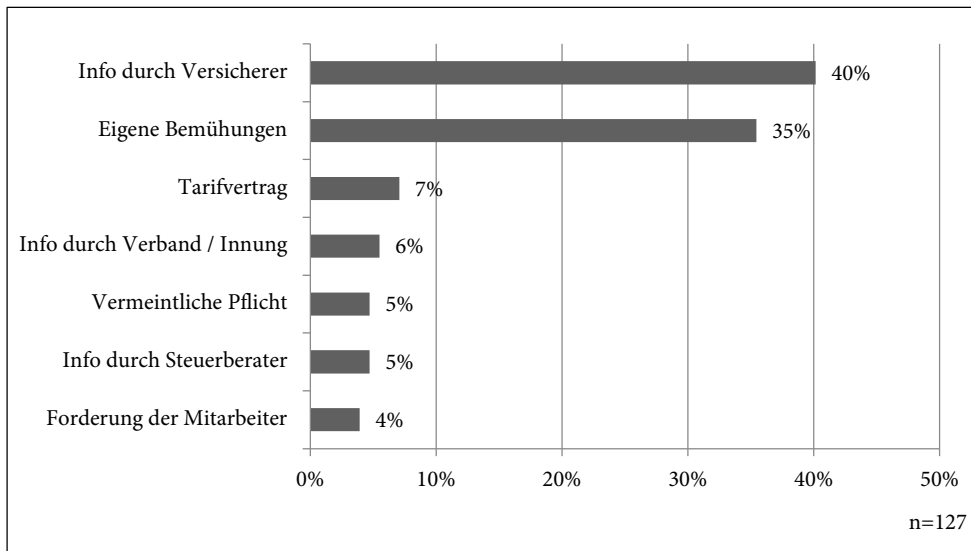


Abbildung 36: KMU mit bAV – Impulsgeber für die Einführung einer bAV³⁵⁸

7 % der befragten Unternehmen unterliegen einem Tarifvertrag, gemäß dem sie verpflichtet sind, ihren Arbeitnehmern eine bAV zu offerieren. Als weiterer Initiator wurde von 6 % der Unternehmen die Information von Verbänden und Innungen genannt, durch die der Unternehmer auf die bAV aufmerksam wurde. Hier ist anzumerken, dass Verbände und Innungen von den befragten Unternehmen regelmäßig als vertrauenswürdiger Partner angesehen werden. Trifft ein solcher Verband oder eine Innung bereits eine Vorauswahl an empfehlenswerten bAV-Produkten, erspart dies dem Arbeitgeber die große Hürde der Informationsbeschaffung sowie die Gefahr, seinen Arbeitnehmern ein unrentables bAV-Produkt anzubieten.

Weitere 5 % der Arbeitgeber sind der Meinung, dass bezüglich der bAV eine Angebotspflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer besteht. Dass eine solche Angebots- bzw. Informationspflicht des Arbeitgebers nicht besteht, hat das BAG mit Urteil vom 21.01.2014³⁵⁹ klargestellt. Zwar hat der Arbeitnehmer gemäß § 1a BetrAVG einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung. Ein verpflichtender Hinweis durch den Arbeitgeber auf dieses Recht entsteht hieraus jedoch nicht.

Obwohl nur 5 % der Arbeitgeber den Steuerberater als Initiator der bAV ansehen, sollte dessen Rolle nicht unterschätzt werden. Zum einen ist nicht nachprüfbar, inwiefern der Interviewpartner die Abfolge von Gesprächen zum Untersuchungszeitpunkt gedanklich noch präsent hat und daher im Rahmen des Interviews seinen Versicherer anstelle seines Steuerberaters als Initiator benennt. Zum anderen ist gemeinsames Merkmal dieser

³⁵⁸ Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung. Die Werte summieren sich zu mehr als 100 %, da im Rahmen der offenen Frage mehrere Aspekte genannt werden konnten.

³⁵⁹ BAG-Urteil vom 21.01.2014, 3 AZR 807/11.

Arbeitgeber, dass ein bedeutender Teil ein zumindest ausreichendes Vertrauensverhältnis zu seinem Versicherer pflegt, um auf ein von diesem vorgelegtes Angebot einzugehen. Bei den Unternehmen ohne bAV traten im Rahmen der Interviews deutlich häufiger kritische Äußerungen in Bezug auf die Versicherungswirtschaft auf als bei den Unternehmen mit bAV.

Bei nur 4 % der befragten Unternehmen ist ein bestehendes aktives bAV-Angebot darauf zurückzuführen, dass dies in der Vergangenheit von Mitarbeitern gefordert wurde. Somit wurde der Arbeitgeber gezwungenermaßen mit der bAV konfrontiert. In diesen Fällen scheinen die in der Vergangenheit bestehenden Bedenken hinsichtlich der bAV beseitigt worden zu sein.³⁶⁰

Die Finanzierung der bAV-Beiträge kann neben der Entgeltumwandlung entweder vollumfänglich vom Arbeitgeber getragen werden oder als Mischfinanzierung ausgestaltet sein, bei welcher der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen Zuschuss zur bAV leistet. Um festzustellen, ob die Arbeitgeber mit bAV diese auch ohne Arbeitgeberbeteiligung bewerben, wurden sie nach der Finanzierung der bAV im eigenen Unternehmen befragt. Bis auf 6 % der Interviewpartner konnten hierüber alle Gesprächspartner Auskunft erteilen. Bei Betrachtung von Abbildung 37 ist ersichtlich, dass ungefähr die Hälfte der befragten Unternehmen, die ihren Mitarbeitern aktiv eine bAV anbieten, hierfür zumindest einen Zuschuss leisten. Beachtlich ist in diesem Zusammenhang jedoch, dass 43 % der Unternehmen zwar keinen finanziellen Beitrag zur Finanzierung der bAV des Arbeitnehmers leisten, diese ihren Mitarbeitern aber dennoch empfehlen. Bei Unternehmen, die auf eine finanzielle Beteiligung an der bAV des Arbeitnehmers verzichten, wäre es auch denkbar, dass diese auf eine aktive Kommunikation im Hinblick auf eine Entgeltumwandlung verzichten, um keine Begehrlichkeiten des Arbeitnehmers in Bezug auf einen Arbeitgeberzuschuss zu wecken. Die Ergebnisse lassen dies jedoch nicht erkennen.

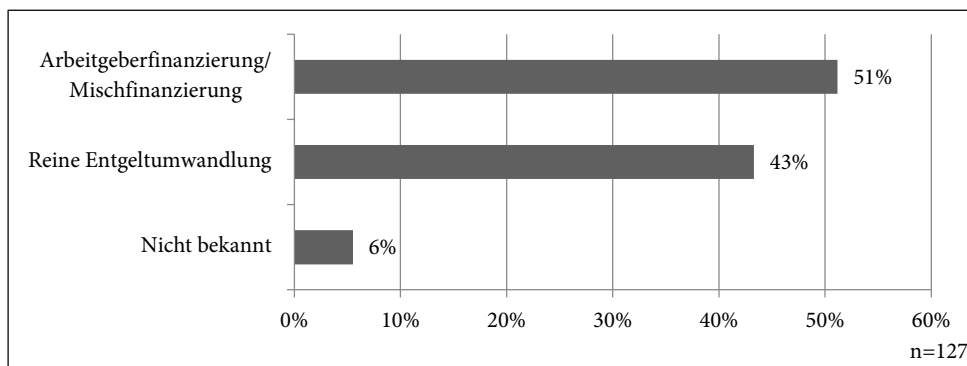


Abbildung 37: KMU mit bAV – Finanzierung der bAV-Beiträge³⁶¹

³⁶⁰ Es sei an dieser Stelle nochmals darauf hingewiesen, dass ein Unternehmen mit aktivem bAV-Angebot ein Unternehmen ist, das seine Arbeitnehmer aktiv auf die Möglichkeit der bAV hinweist und diese befürwortet. Ein Einfordern durch Mitarbeiter bedeutet somit eine Passivität hinsichtlich der bAV in der Vergangenheit, jedoch ein aktives Angebot in der Gegenwart.

³⁶¹ Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung.

Um weitere Erkenntnisse über die Unternehmen zu erlangen, die sich für eine Einführung einer bAV entschieden haben, wurden diese Arbeitgeber gefragt, was die Motive der bAV-Einführung waren. In diesem Zusammenhang kann geprüft werden was aus Sicht der Arbeitgeber die wesentlichen Vorteile einer bAV für sie darstellen und insbesondere ob steuer- und sozialversicherungsrechtliche Aspekte hierbei von Bedeutung sind. Dabei lässt sich Abbildung 38 entnehmen, dass die soziale Verantwortung, in der sich der Arbeitgeber gegenüber seinem Arbeitnehmer sieht, von 46 % als Motiv der bAV-Einführung genannt wird. Während dieses Motiv stark von der sozialen Einstellung des Arbeitgebers abhängig ist, wird eine erhoffte Mitarbeiterbindung durch Einführung einer bAV von 33 % der Unternehmen angegeben.

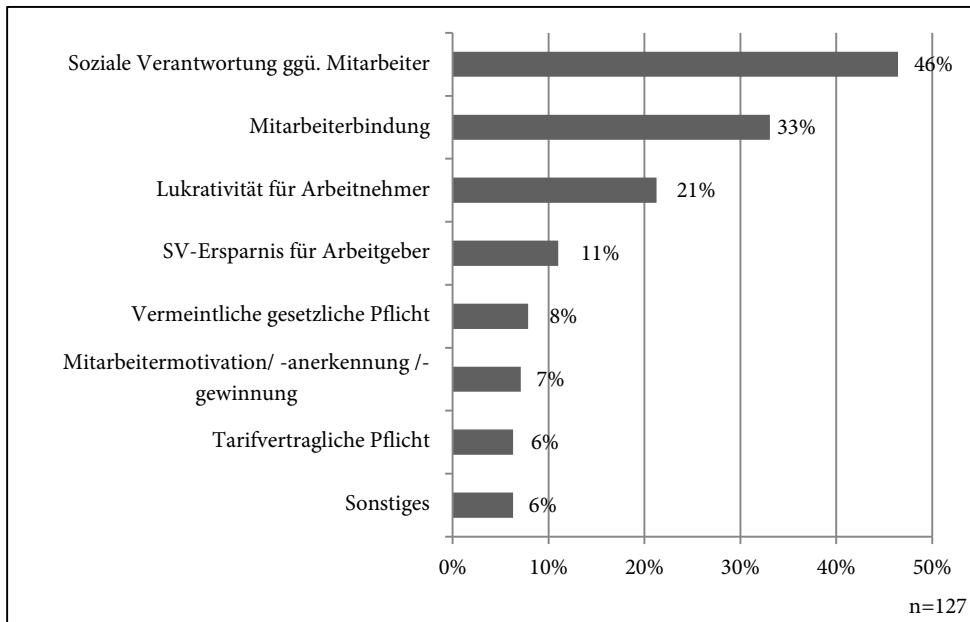


Abbildung 38: KMU mit bAV – Motive bei der Einführung der bAV³⁶²

Immerhin 21 % der Arbeitgeber erkennen in der bAV eine lukrative Vorsorgeform für den Arbeitnehmer, die sie diesem nicht vorenthalten wollen. Die Ersparnis von Sozialversicherungsbeiträgen war hingegen für lediglich 11 % ein Motiv für die bAV-Einführung. Dies deckt sich annähernd mit den Ergebnissen der befragten Arbeitgeber ohne bAV aus Abschnitt 4.1.1. Auch von diesen nennen nur 13 % die Ersparnis von Sozialversicherungsbeiträgen als einen wesentlichen Einflussfaktor bei der Entscheidung, eine bAV anzubieten. Um bezüglich dieser Anreizfunktion der Sozialversicherungsersparnis tieferegehende Informationen auf Arbeitgeberseite zu erhalten, wurde anschließend gezielt gefragt, ob diese Ersparnis aus Sicht des Unternehmens einen tatsächlichen Anreiz darstellt, seinen Arbeitnehmern eine bAV anzubieten. Es bestätigten

³⁶² Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung. Die Werte summieren sich zu mehr als 100 %, da im Rahmen der offenen Frage mehrere Aspekte genannt werden konnten.

sich trotz dieser konkreten Nachfrage die bis dahin erlangte Erkenntnis, dass die Ersparnis für den Großteil der Befragten keinen maßgeblichen Anreiz darstellt. Nur 16 % der Befragten geben an, dass die Sozialversicherungsersparnis ein relevanter Anreiz bei der Einführungsentscheidung war. 34 % verneinten dies aufgrund der Gewährung eines Arbeitgeberzuschusses, der mindestens die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge umfasst.

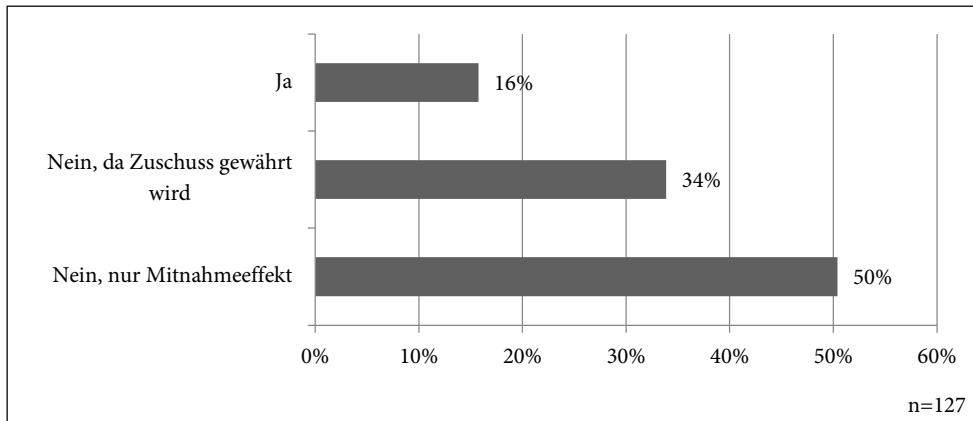


Abbildung 39: KMU mit bAV – Sozialversicherungsersparnis als Anreiz³⁶³

Die Hälfte aller befragten Unternehmen sieht die Sozialversicherungsersparnis als reinen Mitnahmeeffekt an. Dieser wird zwar von den Arbeitgebern wahrgenommen, jedoch stellt er keinen Grund für ihn dar, aktiv zu werden. Die Ursache hierfür dürfte in der Geringfügigkeit der eingesparten Beträge liegen, welche durch die geringe Anzahl von Mitarbeitern und damit potentiellen Teilnehmern der bAV begründet ist.

Denkbarer scheint es, dass die Arbeitgeber in der bAV eine lukrative Vorsorgeform für Arbeitnehmer sehen, was den sozialen Gedanken dieser Arbeitgeber unterstreichen würde. Um dies zu überprüfen, wurden die Arbeitgeber mit bAV – übereinstimmend zur Befragung der Arbeitgeber ohne bAV – gebeten, die Rentabilität der bAV für den Arbeitnehmer im Vergleich zu einem privaten Vorsorgeprodukt zu beurteilen. Auch hierbei wurde das alternative private Vorsorgeprodukt bewusst nicht näher erläutert, um ein grundsätzliches Stimmungsbild der Unternehmer zur bAV festzuhalten. Es fällt auf, dass lediglich von 7 % der befragten Unternehmen die bAV als unrentabler im Vergleich zu einem privaten Vorsorgeprodukt ansehen.³⁶⁴ Vergleicht man dieselbe Beurteilung der Arbeitgeber ohne bAV durch Betrachtung von Abbildung 29, ist zu erkennen, dass die Arbeitgeber mit bAV, diese Vorsorgeform als deutlich vorteilhafter beurteilen.

³⁶³ Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung.

³⁶⁴ Die schlechte Beurteilung der bAV wurde zum einen von Unternehmen getroffen, die tarifvertraglich zur Durchführung einer bAV verpflichtet sind, und zum anderen von Unternehmen, welche die hohe Belastung durch KVdR- und PVdR-Beiträge bemängeln, die bAV jedoch schon seit vielen Jahren anbieten.

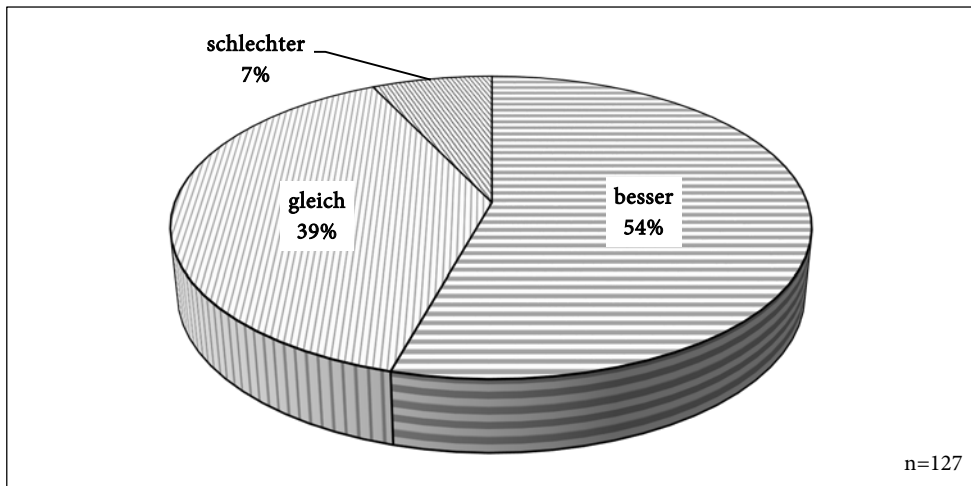


Abbildung 40: KMU mit bAV – Vorteilhaftigkeitsbewertung der bAV³⁶⁵

Dem Schwerpunkt des Forschungsgutachtens folgend, wurde anschließend versucht, die Relevanz des Steuer- und Sozialversicherungsrechts bei der Einführungsentscheidung der Unternehmen mit bAV zu ermitteln, indem dessen Relevanz erfragt wurde. Wie in Abschnitt 4.1.1 gezeigt werden konnte, haben steuer- und sozialversicherungsrechtliche Themen bei den befragten Arbeitgebern, die zumindest in der Vergangenheit über eine bAV-Einführung nachgedacht haben, keinen maßgeblichen Einfluss auf die Entscheidung gegen eine bAV-Einführung genommen. Aus diesem Grund ist zu erwarten, dass auch bei den Arbeitgebern, die sich für eine bAV-Einführung entschieden haben, steuer- und sozialversicherungsrechtliche Fragestellungen eher in den Hintergrund getreten sind. Diese Vermutung wurde von den befragten Arbeitgebern, die eine bAV anbieten, größtenteils bestätigt. 66 % der Befragten geben an, dass steuer- und sozialversicherungsrechtliche Fragestellungen keine Rolle bei der Entscheidung, eine bAV einzuführen, gespielt haben bzw. diese von den Arbeitgebern nicht wahrgenommen wurden. Die von den verbleibenden Arbeitgebern genannten positiven Punkte beziehen sich überwiegend auf die Ersparnisse von Steuern und Sozialversicherungsabgaben auf Arbeitnehmerseite sowie die Einsparung von Lohnnebenkosten auf Arbeitgeberseite, die als positive Einflussfaktoren wahrgenommen werden. Jedoch werden auch von 2 % der Unternehmen die aus der Entgeltumwandlung resultierenden Einbußen des Arbeitnehmers bei den gesetzlichen Sozialleistungen als kritischer Punkt gesehen. Weitere 2 % kritisieren die Belastung der Arbeitnehmer durch Beiträge zur KVdR und PVdR.

³⁶⁵ Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung.

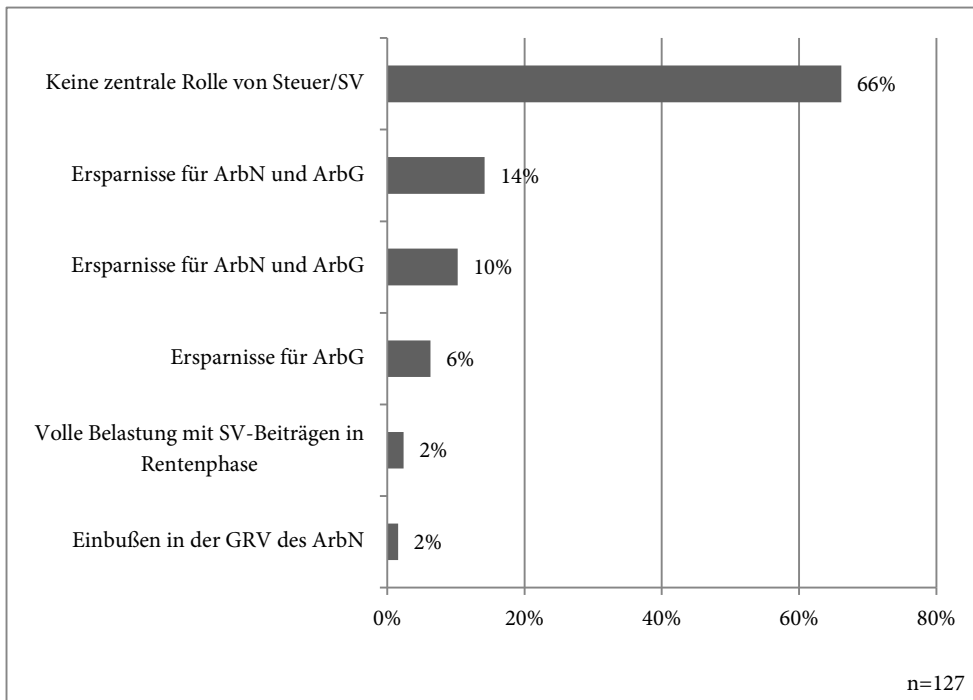


Abbildung 41: KMU mit bAV – Relevanz des Steuer- und Sozialversicherungsrechts bei bAV-Einführung³⁶⁶

Auf Grundlage der Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung kann übereinstimmend zur Befragung von Arbeitgeber ohne bAV auch für Arbeitgeber mit bAV-Angebot die Feststellung getroffen werden, dass die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen der bAV kein maßgebliches Hemmnis bei der Einführungsentscheidung einer bAV in KMU darstellt.

Im Anschluss an die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Fragestellungen wurden die Unternehmen befragt, durch welche Maßnahmen Arbeitgeber, die bislang keine bAV offerieren, dazu bewegt werden könnten, ihren Mitarbeitern eine solche in der Zukunft aktiv anzubieten. Dabei beschränkte sich die Frage nicht auf steuer- und sozialversicherungsrechtliche Rahmenbedingungen, sondern sollte vom befragten Arbeitgeber völlig frei beantwortet werden. Eine Mehrheit von 43 % ist dabei der Meinung, dass mit einer verbesserten Kommunikation der bAV auch andere Arbeitgeber dazu veranlasst werden können, ihren Mitarbeitern eine bAV anzubieten. In diesem Zusammenhang wurde äußerst häufig angemerkt, dass die Kommunikation über Kammern, Verbände und Innungen erfolgen sollte, da diese nicht von Eigeninteressen geleitet sind. Die Ansprache durch Versicherer sehen die befragten Arbeitgeber als wenig erfolgsversprechend an, da

³⁶⁶ Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung.

gegenüber diesen teilweise starke Vorbehalte bestehen. In diesem Zusammenhang würden es auch zahlreiche Arbeitgeber begrüßen, wenn die Kammern, Verbände und Innungen bereits eine geeignete Vorauswahl an bAV-Produkten treffen würden, sodass der Arbeitgeber nicht mit der Auswahl belastet wird und sich dadurch keinen hohen Informationskosten gegenüber sieht. Diese Informationskosten stellen für viele Arbeitgeber eine abschreckend hohe Hürde dar.

Um für die durch Informationskosten verursachte Einstiegshürde in die bAV eine Kompensation zu schaffen, würden 18 % den bereits bestehenden monetären Anreiz für Arbeitgeber in Form von ersparten Sozialversicherungsbeiträgen erhöhen. Viele Arbeitgeber sind hierbei der Ansicht, dass ein großer Teil der Arbeitgeber gerade in KMU nur durch finanzielle Anreize zu einem bAV-Angebot veranlasst werden können.

Einen Zwang zu einem bAV-Angebot sehen 5 % der befragten Unternehmen als einzige Möglichkeit an, die bAV flächendeckend unter den KMU zu verbreiten. Weitere 2 % sehen das Thema der Haftung als ein hinderndes Problem, während ebenfalls 2 % die hohe Belastung der Leistungen beim Arbeitnehmer durch KVdR- und PVdR-Beiträge als Hemmnis betrachten. Weitere Aspekte können Abbildung 42 entnommen werden.

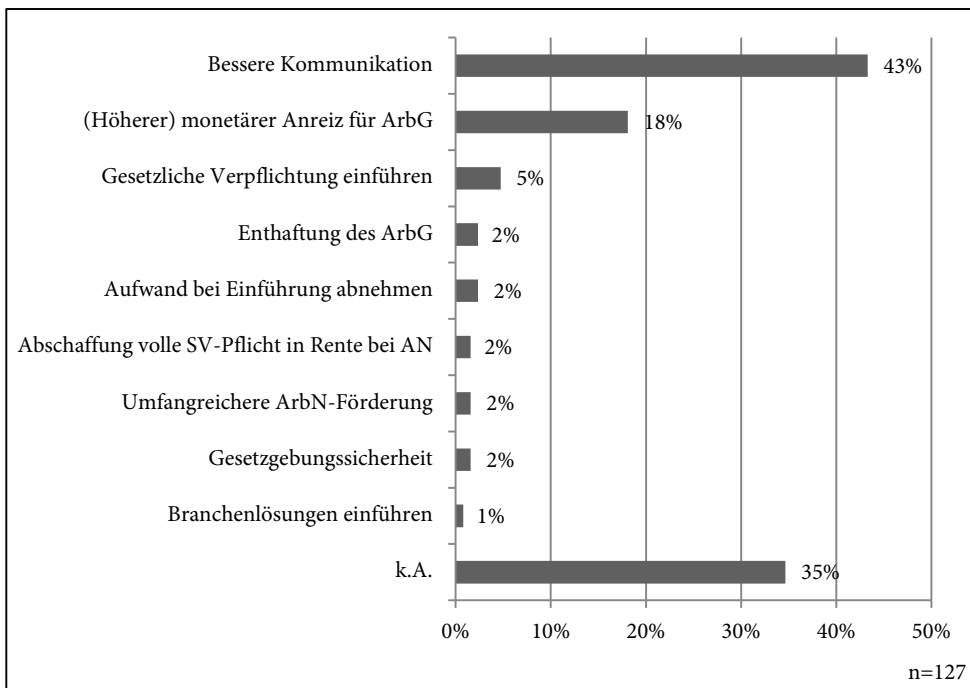


Abbildung 42: Mögliche Anreize für KMU ohne bAV aus Sicht von KMU mit bAV³⁶⁷

³⁶⁷ Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung. Die Werte summieren sich zu mehr als 100 %, da im Rahmen der offenen Frage mehrere Aspekte genannt werden konnten. Wegen der Rundung auf ganze Prozentwerte ergibt sich teilweise eine unterschiedliche Balkenlänge bei gleichen Prozentangaben.

Am Ende der Interviews wurden die befragten Unternehmen gebeten, drei Punkte der bAV zu nennen, bei denen der Gesetzgeber ihrer Ansicht nach tätig werden und eine Änderung herbeiführen sollte. Auch diese Frage beschränkte sich inhaltlich nicht auf das Steuer- und Sozialversicherungsrecht, sondern wurde offen gestellt. Abbildung 43 veranschaulicht die Ergebnisse.

Es ist festzustellen, dass die Ergebnisse ein breites Spektrum an geäußerten Wünschen umfassen, wobei die Vielzahl der Arbeitgeber überhaupt keine Verbesserungswünsche äußert. Erstaunlicherweise bezieht sich der meistgeäußerte Wunsch auf ein Element der sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen der bAV. 10 % der befragten Unternehmen wünschen sich eine Verminderung der Belastung des Arbeitnehmers durch KVdR- und PVdR-Beiträge in der Rentenphase. Somit zeigt sich an dieser Stelle erneut, dass die Rahmenbedingungen der bAV auf Arbeitnehmerseite auch für den Arbeitgeber von hoher Bedeutung sind und seine Bereitschaft, seinen Mitarbeitern eine bAV aktiv anzubieten, beeinflusst. Dies bestätigt auch die von 6 % der Befragten geäußerte Forderung nach einer höheren Arbeitnehmerförderung und einer Renditegarantie für bAV-Produkte, die sich ebenfalls 6 % der Unternehmen wünschen.

Die geäußerten Wünsche, die vorrangig den Arbeitgeber betreffen, beziehen sich zum einen auf eine monetär umfangreichere Kompensation des mit der bAV einhergehenden Aufwands sowie auf einen generellen Abbau der Komplexität im Bereich der bAV. Diese Komplexität ergibt sich unter anderem aus der Vielzahl von bAV-Angeboten, mit welchen ein Arbeitgeber vor einer bAV-Einführung konfrontiert wird. In diesem Zusammenhang wünschen sich 4 % der Befragten sogar eine eingeschränkte Auswahl an bAV-Produkten.



Abbildung 43: Wünsche der KMU mit bAV für die bAV in Deutschland³⁶⁸

³⁶⁸ Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung. Die Werte summieren sich zu mehr als 100 %, da im Rahmen der offenen Frage mehrere Aspekte genannt werden konnten. Wegen der Rundung auf ganze Prozentwerte ergibt sich teilweise eine unterschiedliche Balkenlänge bei gleichen Prozentangaben.

4.2 Arbeitnehmerinterviews

Auch Hemmnisse, die Arbeitnehmer – insbesondere Gering- bzw. Niedrigverdiener – von einer bAV-Teilnahme abhalten, wurden empirisch untersucht. Als Methode wurden analog zu der Arbeitgeberseite teilstrukturierte Interviews gewählt, die jedoch nicht telefonisch, sondern face to face geführt wurden. Entsprechend der Zielgruppe wurden nur Personen in die Auswertung einbezogen, deren Bruttomonatsverdienst maximal 2.500 € beträgt. Zusätzlich wurden die interviewten Teilnehmer in die Gruppen der Geringverdiener (bis maximal 1.500 € Bruttomonatsverdienst) und der Niedrigverdiener (über 1.500 €, aber maximal 2.500 € Bruttomonatsverdienst) eingeteilt.³⁶⁹

Wie auf Arbeitgeberseite wurden Interviews sowohl mit Arbeitnehmern geführt, die zum Zeitpunkt des Gesprächs über eine bAV verfügten, als auch mit solchen, die keine bAV hatten. Letztere Gruppe stand hierbei im Fokus, da diese direkt nach Gründen für das Fehlen einer bAV befragt werden konnten. Aber auch die Arbeitnehmer mit bAV konnten Aufschluss über Bedenken bei Abschluss ihres bAV-Vertrags geben, woraus wiederum Rückschlüsse auf Hemmnisse gezogen werden können.

Die Auswahl der Teilnehmer erfolgte zufällig, indem Passanten angesprochen und gefragt wurden, ob sie für ein Interview zur Verfügung stehen. Bei Einwilligung wurde das Interview direkt vor Ort geführt. Insgesamt fanden 153 Interviews mit Arbeitnehmern statt, wovon insgesamt 100 nicht über eine bAV verfügten (Arbeitnehmer ohne bAV). Die restlichen 53 Arbeitnehmer verfügten bereits über eine bAV-Anwartschaft (Arbeitnehmer mit bAV). Genauere Informationen zu den Stichproben finden sich in den folgenden Abschnitten. Alle Interviews wurden im Zeitraum Juni bis Juli 2015 durchgeführt.

4.2.1 Arbeitnehmer ohne bAV

Zunächst wird auf die Interviews mit Arbeitnehmern ohne bAV eingegangen. Nach Erläuterungen zur Zusammensetzung der Stichprobe folgen Auswertung und Ergebnisse.

³⁶⁹ Aufgrund der Tatsache, dass die Frage nach dem Bruttomonatsverdienst erst am Ende des Interviews gestellt wurde, wurden auch Interviews mit Personen geführt, deren Bruttomonatsverdienst 2.500 € überstieg. Eine Auswertung dieser (kleinen) Gruppe unterbleibt jedoch, da diese definitionsgemäß nicht mehr zu den Niedrigverdienern zu zählen sind.

4.2.1.1 Stichprobe

Insgesamt wurden 100 Interviews mit Arbeitnehmern ohne bAV aus der Zielgruppe der Gering- und Niedrigverdiener geführt. Davon waren 54 Personen weiblich und 46 männlich. Analog zum Vorgehen auf Arbeitgeberseite wurde darauf geachtet, dass sich die Stichprobe durch eine regionale Ausgewogenheit auszeichnet. So wurden Personen aus den Bundesländern Baden-Württemberg, Bayern, Hessen und Thüringen interviewt. Es wurden Face-to-Face-Interviews mit Passanten in vier Städten dieser Bundesländer³⁷⁰ durchgeführt. Abbildung 44 zeigt die Verteilung der Stichprobe nach Bundesländern.

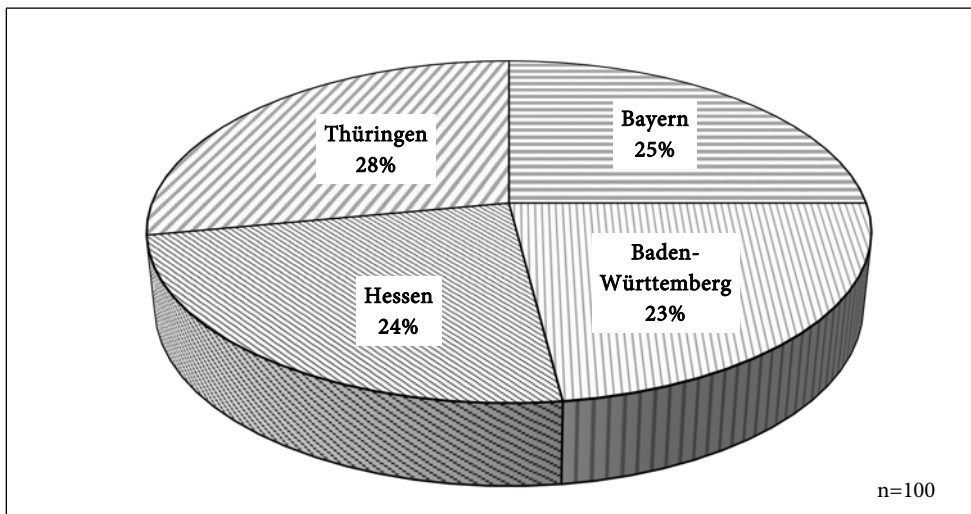


Abbildung 44: Stichprobe ArbN ohne bAV – Verteilung nach Bundesländern³⁷¹

Es ist zu erkennen, dass in etwa eine Gleichverteilung über die vier Bundesländer gegeben ist. Werden analog zu den Arbeitgeberinterviews die jeweiligen Anteile an der Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten dieser Länder als Kriterium herangezogen, sind die Länder Baden-Württemberg und Bayern unter- und die Länder Hessen und Thüringen überrepräsentiert. Dennoch kann von einer regional ausgewogenen Stichprobe ausgegangen werden, da kein Land einen zu starken Einfluss nimmt und die Stichprobe damit nicht von einem Bundesland dominiert wird.

Nachfolgende Abbildung 45 zeigt die Verteilung der interviewten Arbeitnehmer ohne bAV nach Altersklassen und stellt diese der Altersverteilung aller sozialversicherungspflichtig und ausschließlich geringfügig Beschäftigten in Deutschland gegenüber. Diese Vergleichsdaten sind der Beschäftigungsstatistik der *Bundesagentur für Arbeit* (2015) entnommen. Als Datengrundlage wurde das arithmetische Mittel aus den Quartalszahlen des Jahres 2014 verwendet, um den Einfluss saisonaler Schwankungen zu vermeiden.

³⁷⁰ Bad Mergentheim (BW), Kitzingen (BY), Fulda (HE) und Meiningen (THÜ).

³⁷¹ Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung.

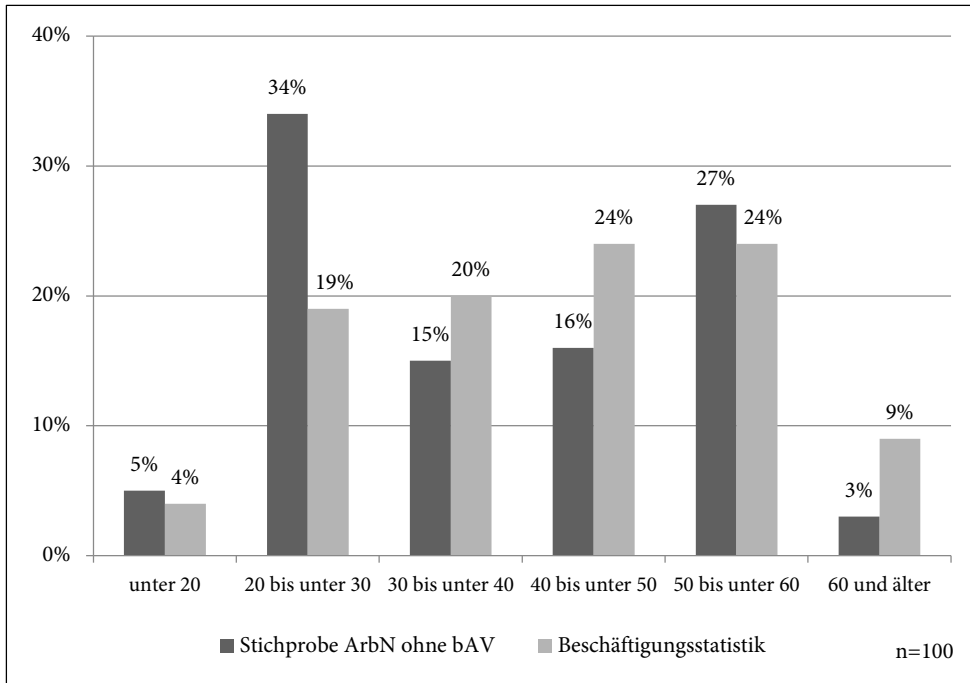


Abbildung 45: Stichprobe ArbN ohne bAV – Verteilung nach Altersklassen und Vergleich mit Beschäftigungsstatistik³⁷²

Wie Abbildung 45 verdeutlicht, wird die Stichprobe nicht von bestimmten Altersklassen dominiert. Es befinden sich knapp 40 % der Interviewten tendenziell in der frühen Phase eines Erwerbslebens (bis maximal 29 Jahre). Insgesamt 31 % der Arbeitnehmer ohne bAV befinden sich in der Gruppe 30 bis 49 Jahre, während 30 % 50 Jahre und älter sind. Es ergibt sich ein Durchschnittsalter der interviewten Personen von 38,22 Jahren und ein Medianalter von 35,50 Jahren. Die jüngste Person, die interviewt wurde, war 17 Jahre alt, die älteste Person 64 Jahre.

Vergleicht man die Daten der Stichprobe mit der Beschäftigungsstatistik, ist zu erkennen, dass die Altersgruppe der 20- bis 29-Jährigen in der Stichprobe überrepräsentiert ist. Umgekehrt, wenn auch jeweils etwas schwächer, stellt es sich in den Altersklassen 30 bis unter 40, 40 bis unter 50 Jahren sowie bei den über 60-Jährigen dar. Die Stichprobe zeichnet sich damit dadurch aus, dass im Vergleich zur Gesamtheit der deutschlandweit sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten tendenziell mehr Personen vertreten sind, die sich relativ früh in ihrem Erwerbsleben befinden. Im Hinblick auf die Frage nach Hemmnissen, die einer Teilnahme an der bAV entgegenstehen, ist diese Abweichung in der Stichprobe jedoch als unkritisch zu beurteilen. Denn für jüngere

³⁷² Quelle: Eigene Darstellung. Daten zur Stichprobe der Arbeitnehmer ohne bAV stammen aus eigener Erhebung. Vergleichsdaten der Beschäftigungsstatistik sind *Bundesagentur für Arbeit* (2015) entnommen.

Personen ist eine bAV in der Regel besonders lohnend. Dementsprechend kann davon ausgegangen werden, dass ein zu hohes Alter nicht als dominierendes Hemmnis auftritt, sondern andere Gründe dafür ausschlaggebend sind, dass die befragten Personen bislang keine bAV abgeschlossen haben.

Betrachtet man das Kriterium Bruttomonatsverdienst, so ergibt sich eine fast hälftige Aufteilung der Stichprobe in Gering- und Niedrigverdiener. Im Speziellen wurden 51 Geringverdiener und 49 Niedrigverdiener interviewt. Sofern bei der Auswertung unterschiedliche Ergebnisse für die beiden Gruppen resultieren, wird darauf explizit eingegangen und dementsprechend eine differenzierte Analyse vorgenommen.

4.2.1.2 Auswertung und Ergebnisse

In diesem Abschnitt werden die Ergebnisse der Interviews mit Arbeitnehmern ohne bAV ausgewertet. Insbesondere sollen Hemmnisse, die Arbeitnehmer davon abhalten, eine bAV abzuschließen, ermittelt werden. In einem ersten Schritt wurde im Rahmen der Interviews zwischen Personen, die bereits ein bAV-Angebot von ihrem Arbeitgeber erhalten und dieses abgelehnt haben, und Personen, welchen ein solches Angebot noch nicht vorlag, differenziert. Die Frage, ob einem Arbeitnehmer ein bAV-Angebot vorlag, wurde daher an einer relativ frühen Stelle in die Interviewleitfäden aufgenommen und in der Regel auch zu einem frühen Zeitpunkt im Gespräch gestellt. Insgesamt gaben 22 % der befragten Arbeitnehmer an, dass sie von ihrem Arbeitgeber ein bAV-Angebot erhalten haben (15 Arbeitnehmer, denen ein bAV-Angebot unterbreitet wurde, zählen zu der Gruppe der Niedrigverdiener; lediglich sieben Geringverdienern lag ein bAV-Angebot vor). Diese wurden in der Folge mit einer offenen Frage nach Gründen gefragt, weshalb sie das bAV-Angebot abgelehnt haben. Hieraus lassen sich direkte Schlüsse bezüglich bestehender Hemmnisse auf Arbeitnehmerseite ziehen. Die restlichen 78 % der Arbeitnehmer, denen kein bAV-Angebot des Arbeitgebers vorlag³⁷³, wurden danach gefragt, weshalb sie ihren Anspruch auf Entgeltumwandlung nicht geltend machen. Auch hieraus können Ursachen für das Fehlen einer bAV abgeleitet werden.

³⁷³ Die Frage, ob einem Arbeitnehmer ein bAV-Angebot vorlag, wurde nur denjenigen Interviewteilnehmern gestellt, die auf die vorhergehende Frage, ob ihnen der Begriff der bAV bekannt ist, mit „Ja“ geantwortet hatten. Dies waren 79 Personen. Dementsprechend war 21 Personen der Begriff der bAV nicht bekannt. Hieraus kann gefolgert werden, dass diesen 21 Arbeitnehmern kein bAV-Angebot vorlag. Von den 79 Personen, denen der Begriff bAV bekannt war, gaben 57 an, dass sie bislang kein bAV-Angebot erhalten haben. In Summe lag damit 78 Arbeitnehmern (57 + 21) bislang kein bAV-Angebot von ihrem Arbeitgeber vor.

Die folgenden beiden Abbildungen zeigen die relativen Häufigkeiten der Antworten auf die Fragen, weshalb ein bestehendes bAV-Angebot des Arbeitgebers abgelehnt wurde (Abbildung 46) bzw. warum der Anspruch auf Entgeltumwandlung nicht geltend gemacht wird/wurde (Abbildung 47).

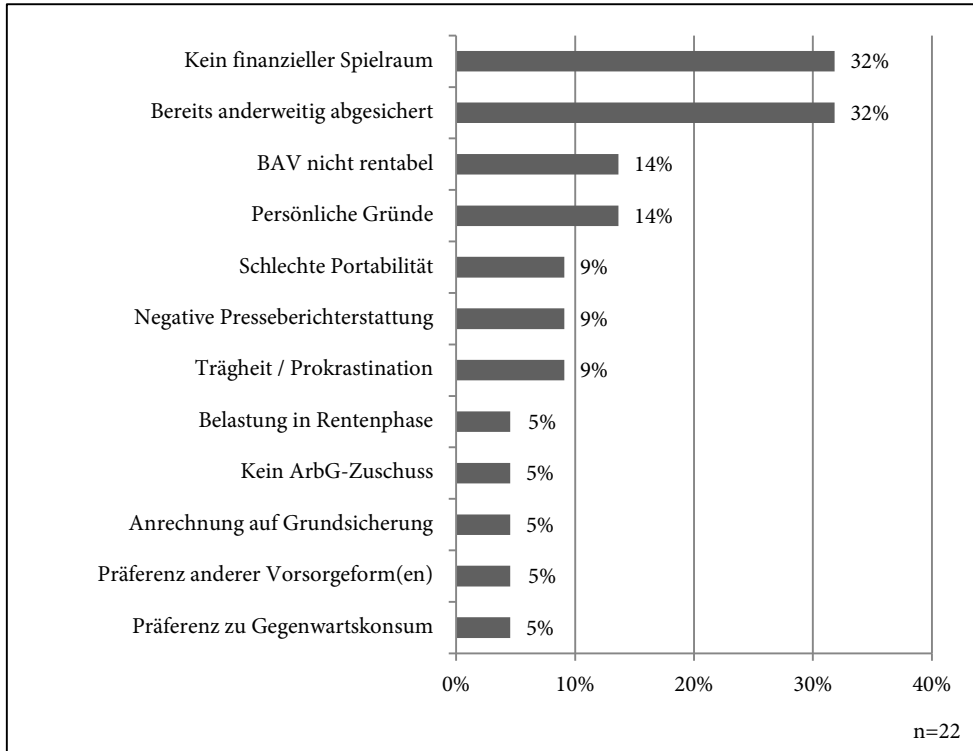


Abbildung 46: ArbN ohne bAV – Gründe für die Ablehnung eines bAV-Angebots³⁷⁴

³⁷⁴ Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung. Die Werte summieren sich zu mehr als 100 %, da im Rahmen der offenen Frage mehrere Gründe genannt werden konnten.

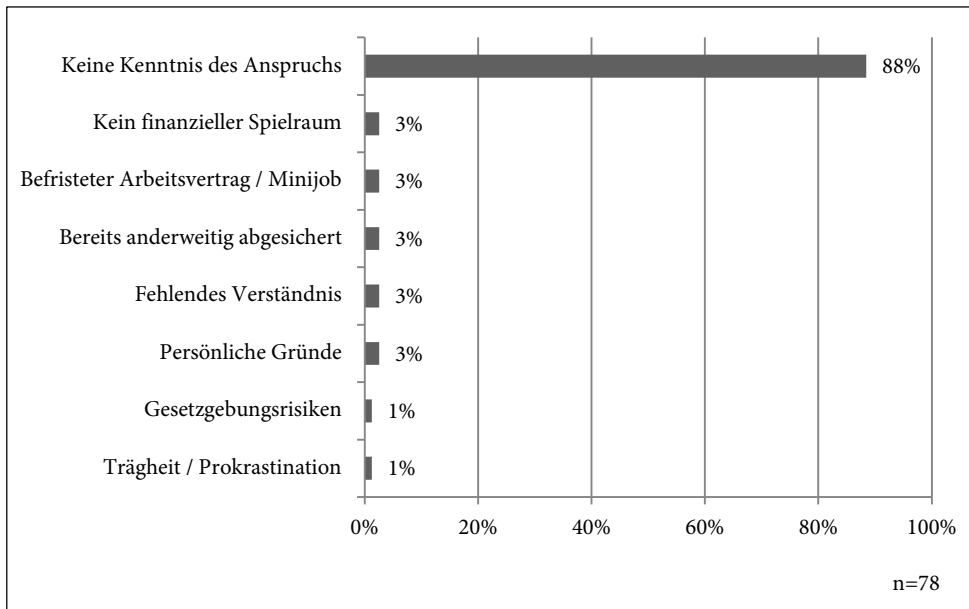


Abbildung 47: ArbN ohne bAV – Gründe, weshalb Anspruch auf Entgeltumwandlung nicht geltend gemacht wird³⁷⁵

In Abbildung 46 ist zu erkennen, dass grundsätzlich viele unterschiedliche Gründe angeführt wurden, weshalb ein bestehendes bAV-Angebot des Arbeitgebers nicht angenommen wurde. Die beiden Aspekte „Kein finanzieller Spielraum“ und „Bereits anderweitig abgesichert“ wurden hierbei mit jeweils 32 % am häufigsten genannt. Auch bei denjenigen Arbeitnehmern, die kein bAV-Angebot von ihrem Arbeitgeber erhalten haben, werden diese beiden Punkte aufgeführt (je zwei Nennungen von Arbeitnehmern ohne bAV-Angebot). Der mit deutlichem Abstand häufigste Grund, weshalb der Anspruch auf Entgeltumwandlung nicht geltend gemacht wird, ist jedoch, dass den Arbeitnehmern dieser Anspruch gar nicht erst bekannt ist (88 % der Arbeitnehmer ohne bAV-Angebot gaben an, dass sie den Anspruch auf Entgeltumwandlung nicht kennen). Die weiteren Gründe wurden folglich nur in wenigen Fällen genannt (vgl. Abbildung 47). Es lässt sich damit feststellen, dass fehlende finanzielle Mittel ein entscheidender Grund sind, weshalb Gering- und Niedrigverdiener auf die Teilnahme an der bAV verzichten. Dies gilt sowohl für Arbeitnehmer, welchen der Arbeitgeber ein bAV-Angebot unterbreitet hat, als auch für diejenigen, welchen bislang kein solches Angebot vorlag.³⁷⁶ Das aus Literaturüberblick und Experteninterviews abgeleitete Hemmnis, dass ein fehlender finanzieller Spielraum oftmals dafür verantwortlich zeichnet, dass Gering- und Niedrigverdiener nicht

³⁷⁵ Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung. Die Werte summieren sich zu mehr als 100 %, da im Rahmen der offenen Frage mehrere Gründe genannt werden konnten.

³⁷⁶ Von den 78 Arbeitnehmern kennen lediglich neun den Anspruch auf Entgeltumwandlung. Zwei dieser neun Personen nennen einen fehlenden finanziellen Spielraum als Grund für die Nichtinanspruchnahme. Aufgrund der sehr geringen Fallzahl ist dieses Ergebnis jedoch zu relativieren.

an einer bAV-Maßnahme teilnehmen (können), bestätigt sich damit auch in den Arbeitnehmerinterviews.

Daneben geben die Arbeitnehmer oftmals an, dass sie bereits anderweitig abgesichert sind. Dies zeigt sich, wie oben beschrieben, bereits bei den Gründen für die Ablehnung eines bAV-Angebots. Um diesen Punkt noch weiter zu vertiefen, wurden die Arbeitnehmer in den Interviews gebeten, einzuschätzen, ob sie mit ihren aktuellen Altersvorsorgebemühungen eine ausreichende Absicherung im Alter erreichen werden. Insgesamt gehen knapp über 40 % der Arbeitnehmer davon aus, dass sie ausreichend für das Alter abgesichert sind.³⁷⁷ Dies zeigt, dass zahlreiche Arbeitnehmer keine Notwendigkeit sehen, zusätzlich zu ihren sonstigen Altersvorsorgebemühungen eine bAV abzuschließen.

Um detailliertere Informationen zu den übrigen Arten der Vorsorge zu erhalten, wurden die Arbeitnehmer im Rahmen der Interviews genauer zu ihren Vorsorgeplänen befragt. So gaben zunächst insgesamt 70 % an, dass sie neben der gesetzlichen RV zusätzliche Vorsorge betreiben. Die folgende Abbildung zeigt die von den Arbeitnehmern gewählten Vorsorgearten und deren relative Häufigkeiten.

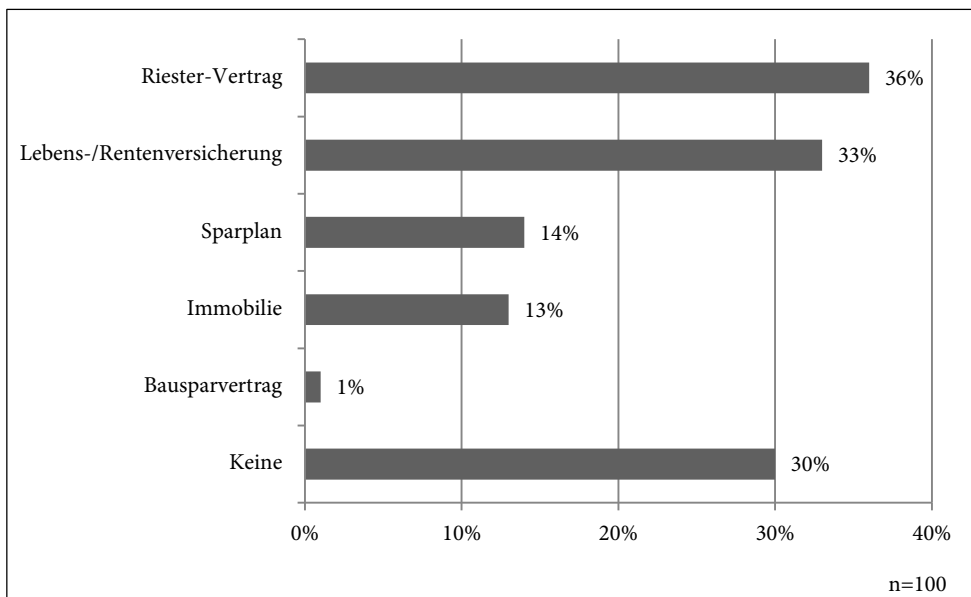


Abbildung 48: ArbN ohne bAV – Zusätzliche Vorsorgearten neben der gesetzlichen RV³⁷⁸

Es zeigt sich, dass über ein Drittel der Interviewteilnehmer die Riester-Förderung in Anspruch nimmt. Zusätzlich sind private Lebens- und Rentenversicherungen stark ver-

³⁷⁷ In Bezug auf die Einschätzung, ob eine ausreichende Absicherung für das Alter gegeben ist, unterscheiden sich die Angaben zwischen Gering- und Niedrigverdienern kaum.

³⁷⁸ Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung. Die Werte summieren sich zu mehr als 100 %, da im Rahmen der offenen Frage mehrere Vorsorgeformen genannt werden konnten.

breitet. Die Gruppe der Arbeitnehmer, die keinerlei zusätzliche Vorsorge betreibt, ist mit 30 % nicht all zu groß. Dieses Ergebnis mag vor dem Hintergrund, dass es sich bei den Befragten um Gering- und Niedrigverdiener handelt, durchaus überraschen. Nimmt man eine differenzierte Analyse vor, stellt man fest, dass lediglich 14 % der Niedrigverdiener keine zusätzliche Altersabsicherung haben. Bei den Geringverdienern beläuft sich dieser Anteil hingegen auf 45 %. Es ist anzunehmen, dass der Punkt „Kein finanzieller Spielraum“ für dieses Ungleichgewicht sorgt. Zusammenfassend wird aber deutlich, dass auch Gering- und Niedrigverdiener durchaus an zusätzlicher Vorsorge interessiert sind und diese auch umsetzen. Die bAV scheint hier aber noch nicht als besonders lohnende Alternative bekannt zu sein, weshalb auf private Vorsorgewege ausgewichen wird.

Analysiert man die Gründe für die Ablehnung eines bAV-Angebots (Abbildung 46) in Bezug auf steuer- und sozialversicherungsrechtliche Hemmnisse, so wird deutlich, dass diese eine stark untergeordnete Rolle spielen. So wird die Belastung der bAV in der Rentenphase lediglich von einem Arbeitnehmer als Grund angegeben; ebenso die Anrechnung auf Grundsicherung. Insgesamt 14 % der Arbeitnehmer mit bAV-Angebot geben an, dieses aufgrund mangelnder Rentabilität abgelehnt zu haben. Dies kann teilweise mit der Belastung in der Rentenphase in Zusammenhang gebracht werden. Die Interviewteilnehmer mit bAV-Angebot wurden auch explizit gefragt, ob sie das Steuer- und Sozialversicherungsrecht bei ihrer Entscheidung, das Angebot abzulehnen, berücksichtigt haben. Dies verneinen 20 der 22 Arbeitnehmer (91 %). Lediglich zwei Befragte mit bAV-Angebot geben an, dass steuer- und sozialversicherungsrechtliche Aspekte entscheidungsrelevant für dessen Ablehnung waren. Beide nannten auf Nachfrage, dass die Belastung der bAV in der Rentenphase negativen Einfluss genommen hat. Zusammenfassend lässt sich an dieser Stelle jedoch festhalten, dass steuer- und sozialversicherungsrechtliche Aspekte nicht die zentralen Hemmnisse für eine Nichtteilnahme an einer bAV-Maßnahme sind.³⁷⁹

Anhand von Abbildung 47 wurde bereits die Erkenntnis gewonnen, dass der Anspruch auf Entgeltumwandlung unter den interviewten Personen zu weiten Teilen unbekannt ist. Von den 78 befragten Arbeitnehmern ohne bAV-Angebot ist dieser Anspruch 88 % nicht bekannt. Dies macht einerseits deutlich, dass die Initiative in Bezug auf den Abschluss eines bAV-Vertrags vom Arbeitgeber ausgehen sollte. Andererseits bedarf es einer Aufklärung der Arbeitnehmer.

³⁷⁹ Bei den Gründen, weshalb der Anspruch auf Entgeltumwandlung nicht geltend gemacht wird (Abbildung 47), werden keine steuer- oder sozialversicherungsrechtlichen Punkte genannt. Lediglich der Aspekt „Gesetzgebungsrisiken“ kann hiermit in Verbindung gebracht werden.

Dieses Ergebnis deutet bereits auf einen geringen Kenntnisstand der Arbeitnehmer in Bezug auf die bAV hin. Daneben wurde der Wissensstand der Arbeitnehmer zur bAV allgemein und zu deren staatlicher Förderung im Speziellen untersucht. So wurden die Arbeitnehmer gebeten, sich selbst in Bezug auf ihren Kenntnisstand zur bAV einzuschätzen.³⁸⁰ Zur Auswahl standen die Kategorien „sehr gut“, „gut“, „weniger gut“ und „gar nicht“. Nachfolgende Abbildung zeigt die Ergebnisse in Bezug auf diese Frage.

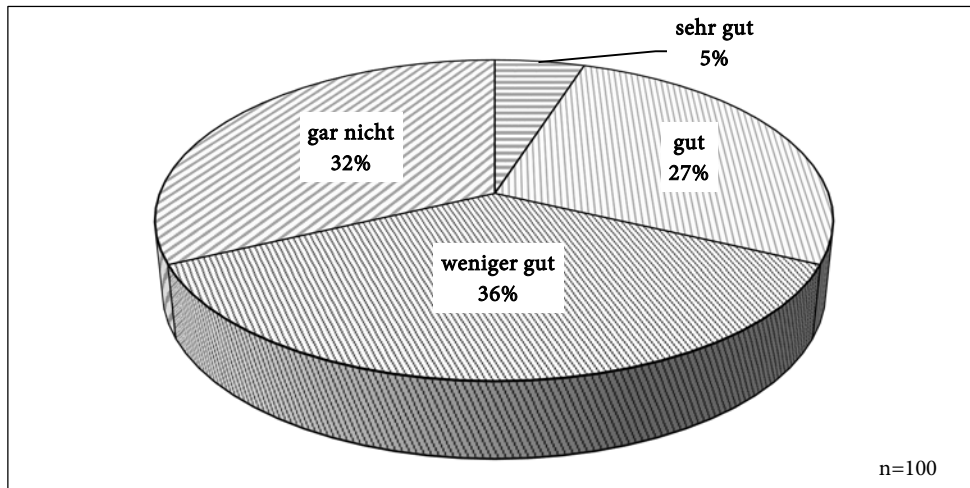


Abbildung 49: Kenntnisstand der ArbN ohne bAV bezüglich der bAV allgemein (Selbsteinschätzung)³⁸¹

Es wird deutlich, dass die Befragten ihren Kenntnisstand zur bAV allgemein als relativ gering bewerten. So geben mehr als zwei Drittel der Teilnehmer an, „gar nicht“ bzw. „weniger gut“ informiert zu sein. Lediglich 5 % beurteilen ihren Informationsgrad als „sehr gut“ und die verbleibenden 27 % halten sich für „gut“ informiert. Bereits diese Selbsteinschätzung der interviewten Personen deutet an, dass in Bezug auf das Thema bAV ein großes Informationsdefizit besteht, was ebenfalls als Hinderungsgrund bei der Verbreitung der bAV angesehen werden kann.

Neben dieser ersten Einschätzung zum Wissensstand wurden die Teilnehmer gefragt, ob ihnen die staatliche Förderung der bAV bekannt ist. Sofern ein Befragter dies bejahte, wurde er gebeten, diese Förderung kurz zu erläutern. Nur wenn es ihm gelang, die Förderung bis zu einem gewissen Maße korrekt darzustellen, ging dies als positive Kenntnis der Förderung in die nachfolgenden Ergebnisse ein. Insgesamt konnten 30 interviewte Personen die staatliche Förderung zumindest in ihren Grundzügen erklären³⁸², wohingegen den restlichen 70 Arbeitnehmern die Förderung nicht bekannt war. Dieses

³⁸⁰ Die Frage lautete wörtlich: „Wie gut sind Sie Ihrer Meinung nach über die betriebliche Altersversorgung allgemein informiert?“

³⁸¹ Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung.

³⁸² Die Erläuterungen der Teilnehmer in Bezug auf die staatliche Förderung der bAV waren teilweise unpräzise. Sofern ein Teilnehmer jedoch die Wirkung der Entgeltumwandlung näherungsweise erklären konnte, wurde dies als positive Kenntnis der staatlichen Förderung gewertet.

Ergebnis passt zu der zuvor erläuterten Selbsteinschätzung der Arbeitnehmer in Bezug auf ihren Informationsstand. Mehr als zwei Drittel der Arbeitnehmer kennen die staatliche Förderung der bAV nicht. Dies ist offenkundig ein Hemmnis, das der weiteren Verbreitung im Weg steht. Denn soweit ein Fördermechanismus gar nicht erst bekannt ist, kann dieser auch nicht effektiv wirken.

Obige Ausführungen zu den zusätzlichen Vorsorgebemühungen der befragten Arbeitnehmer zeigen aber, dass sie durchaus an zusätzlicher Altersvorsorge interessiert sind und diese auch betreiben. Insbesondere die Riester-Förderung ist dabei ein beliebtes Instrument. Diese Erkenntnis legt einerseits den Schluss nahe, dass diese Arbeitnehmer die bAV nicht als attraktive Vorsorgeform wahrnehmen. Gründe hierfür mögen der geringe Kenntnisstand der Arbeitnehmer bzw. der geringe Bekanntheitsgrad der bAV sein. Hierfür spricht, dass nur ein kleiner Teil der befragten Arbeitnehmer ein bAV-Angebot unterbreitet bekam und daneben der Anspruch auf Entgeltumwandlung kaum bekannt ist. Die bAV scheint damit nicht in der nötigen Art und Weise bei den Arbeitnehmern präsent zu sein.

Andererseits ist 30 % der befragten Arbeitnehmer die staatliche Förderung der bAV bekannt. Dennoch verzichten diese auf die Teilnahme an einer bAV-Maßnahme bzw. auf ihren Anspruch auf Entgeltumwandlung. Hieraus lässt sich zum einen folgern, dass die Förderregelungen zur bAV nicht verständlich sind und die Arbeitnehmer die möglichen steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorteile nicht erkennen. Zum anderen ist es auch möglich, dass die informierten Arbeitnehmer die Förderung als unattraktiv bewerten und deshalb keine oder anderweitige Altersvorsorge betreiben. Beide Punkte sind als für dieses Gutachten relevant einzustufen. So sollten zum einen die rechtlichen Rahmenbedingungen der bAV nach Möglichkeit einfacher und besser verständlich ausgestaltet werden. Allein dadurch könnte sich ein positiver Effekt ergeben, da mehr Arbeitnehmer die Förderung überhaupt erkennen und verstehen würden. Zum anderen ist die Effektivität und Zielgenauigkeit der bAV-Förderregelungen zu verbessern, damit die Zielgruppe der Gering- und Niedrigverdiener in stärkerem Maße am bAV-System teilnimmt.

4.2.2 Arbeitnehmer mit bAV

In den folgenden Abschnitten wird auf die Interviews mit Arbeitnehmern eingegangen, die bereits eine bAV abgeschlossen haben. Nach Erläuterungen zur Zusammensetzung der Stichprobe folgen Auswertung und Ergebnisse.

4.2.2.1 Stichprobe

Wie bereits erwähnt, lag der Fokus der Arbeitnehmerinterviews auf den Gesprächen mit Gering- und Niedrigverdienern, die bislang keine bAV abgeschlossen haben. Dennoch wurden auch Arbeitnehmer mit bAV mithilfe eines separaten Leitfadens interviewt, um hieraus zusätzliche Erkenntnisse zu gewinnen. Insgesamt wurden 53 Interviews mit Arbeitnehmern geführt, die über eine bAV verfügten, wovon 28 weiblich und 25 männlich waren. Diese kleine Gruppengröße resultierte aus der Fokussierung auf die Zielgruppe der Arbeitnehmer ohne bAV, die einen Umfang von 100 Interviewteilnehmern aufweisen sollte. Die folgende Abbildung zeigt die Verteilung der Stichprobe nach Bundesländern.

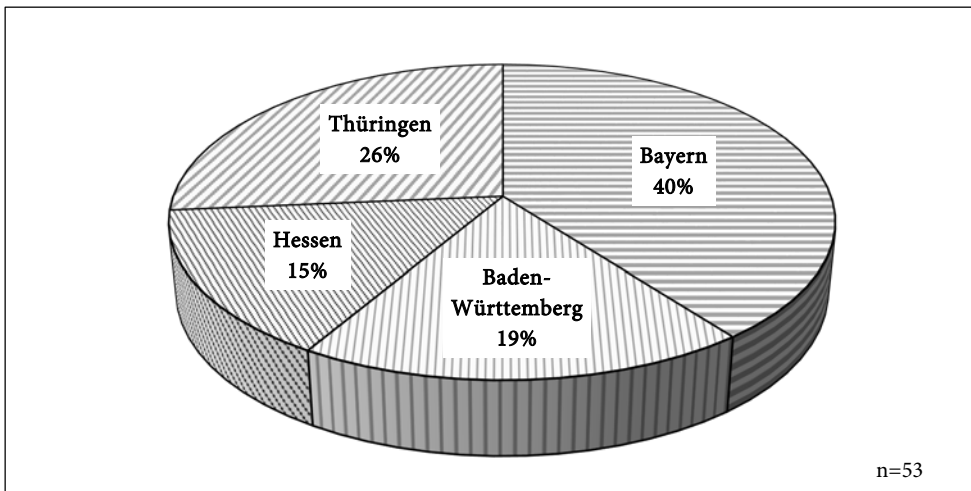


Abbildung 50: Stichprobe ArbN mit bAV – Verteilung nach Bundesländern³⁸³

Betrachtet man Abbildung 50, so zeigt sich, dass Bayern mit 40 % den größten Anteil in der Stichprobe ausmacht, während Hessen und Baden-Württemberg etwas unterrepräsentiert sind. Thüringen dagegen ist leicht überrepräsentiert. Dennoch zeichnet sich auch diese Stichprobe noch durch eine regionale Ausgewogenheit aus.

Nachfolgende Abbildung zeigt die Verteilung der interviewten Arbeitnehmer mit bAV nach Altersklassen. Diese wird analog zum Vorgehen bei der Stichprobe der Arbeitnehmer ohne bAV der Verteilung aus der Beschäftigungsstatistik der *Bundesagentur für Arbeit* (2015) gegenübergestellt.

³⁸³ Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung.

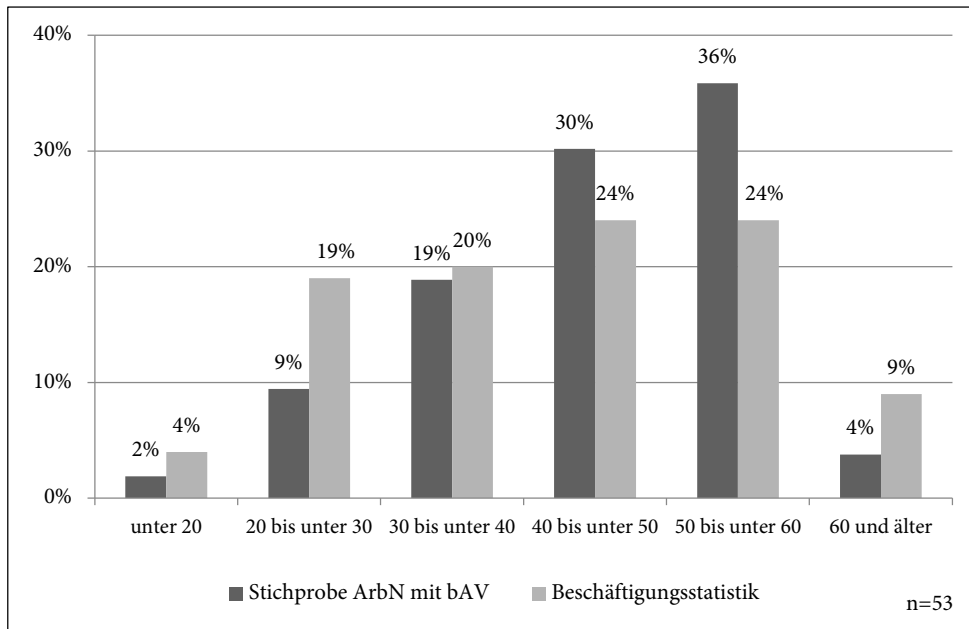


Abbildung 51: Stichprobe ArbN mit bAV – Verteilung nach Altersklassen und Vergleich mit Beschäftigungsstatistik³⁸⁴

Die Verteilung zeigt, dass die Altersklassen zwischen 40 und 60 Jahren in der Stichprobe leicht überrepräsentiert sind. Ansonsten deckt sich die Verteilung grundsätzlich mit derjenigen der Beschäftigungsstatistik. Es sind folglich auch bei den Arbeitnehmern mit bAV keine Effekte zu erwarten, die ausschließlich altersbedingt auftreten.

In Bezug auf das Kriterium Bruttomonatsverdienst zeigt sich, dass 22 Befragte weniger als 1.500 € verdienen, während 29 Arbeitnehmer angeben, zwischen 1.500 € und 2.500 € zu liegen. Die restlichen zwei Befragten wollten auf diese Frage keine Auskunft geben. Damit ergibt sich, dass 54,7 % der Arbeitnehmer mit bAV als Niedrigverdiener und 41,5 % als Geringverdiener einzustufen sind. 3,8 % werden in Bezug auf dieses Merkmal mit „keine Angabe (k.A.)“ aufgenommen (vgl. Abbildung 52).

³⁸⁴ Quelle: Eigene Darstellung. Daten zur Stichprobe der Arbeitnehmer mit bAV stammen aus eigener Erhebung. Vergleichsdaten der Beschäftigungsstatistik sind *Bundesagentur für Arbeit* (2015) entnommen.

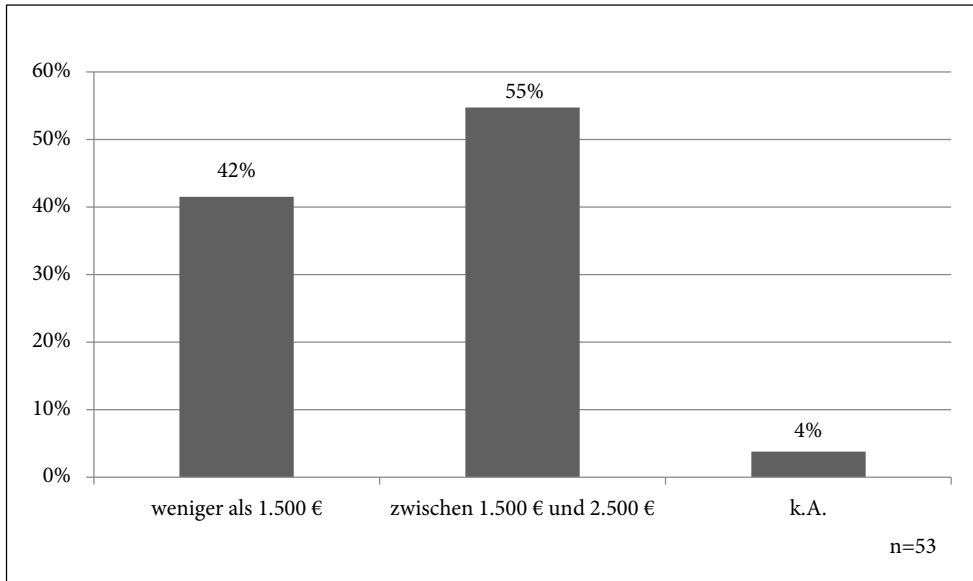


Abbildung 52: Stichprobe ArbN mit bAV – Verteilung nach Bruttomonatsverdienst³⁸⁵

4.2.2.2 Auswertung und Ergebnisse

In folgendem Abschnitt sollen die Interviews mit Arbeitnehmern mit bAV ausgewertet werden. Zunächst wird ein Überblick über die bAV der interviewten Personen gegeben. Anschließend werden Gründe für den Abschluss der bAV und auch Bedenken der Befragten analysiert.

Zu Beginn wird darauf eingegangen, seit wann die Arbeitnehmer eine bAV haben. Diese Information ist relevant, da hieraus gefolgert werden kann, welcher Rechtsstand zum Zeitpunkt des Abschlusses der bAV galt. Die folgende Abbildung zeigt dies anhand von fünf Kategorien.

³⁸⁵ Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung. Wegen der Rundung auf ganze Prozentwerte addieren sich die Werte auf 101 %.

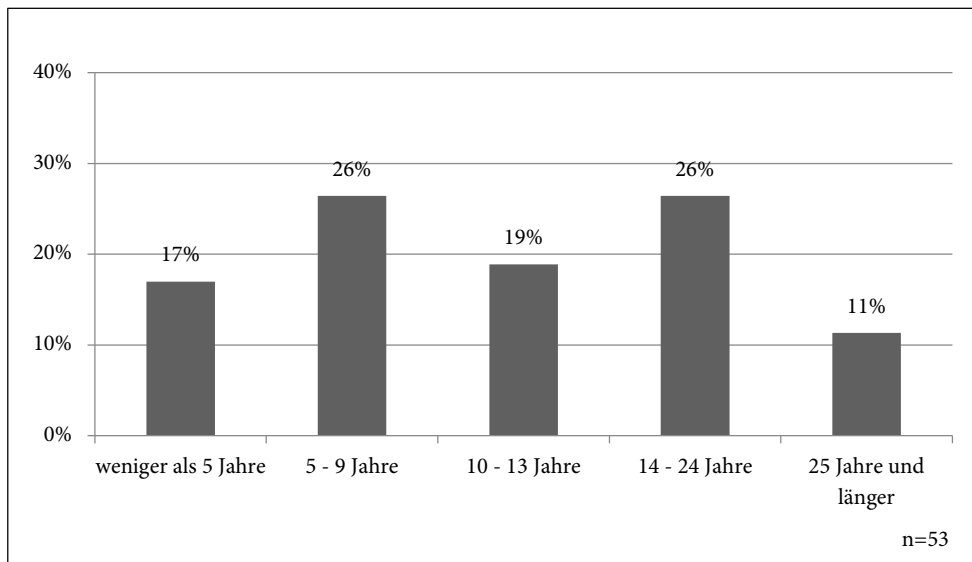


Abbildung 53: ArbN mit bAV – Zeitraum seit bAV-Abschluss³⁸⁶

Wie aus Abbildung 53 ersichtlich, sind in allen Kategorien Interviewteilnehmer vertreten. Es ergibt sich ein arithmetisches Mittel von 12,03 Jahren. Außerdem zeigt sich, dass mit 62 % knapp zwei Drittel der Befragten ihre bAV nach 2002 und damit nach dem AVmG, dessen Regelungen zu einem Großteil zum 01.01.2002 in Kraft getreten sind, abgeschlossen haben. Insbesondere zu nennen sind hier die Einführung des Rechtsanspruchs auf Entgeltumwandlung und der Übergang zur nachgelagerten Besteuerung und Verbeitragung der externen Durchführungswege der bAV.³⁸⁷ Die restlichen 38 % haben ihre bAV dementsprechend schon vor dem AVmG und damit noch unter grundlegend anderen Rahmenbedingungen abgeschlossen. Daher wird bei der nachfolgenden Analyse teilweise getrennt auf diese beiden Gruppen eingegangen. Zuvor wird jedoch ein Überblick über die von den Arbeitnehmern gewählten Durchführungswege gegeben. Dies geschieht anhand folgender Abbildung.

³⁸⁶ Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung. Wegen der Rundung auf ganze Prozentwerte addieren sich die Werte lediglich auf 99 %

³⁸⁷ Mit dem AVmG wurde die nachgelagerte Besteuerung und Verbeitragung zunächst nur für Pensionskasse und den neu geschaffenen Durchführungswege Pensionsfonds eingeführt. Mit dem zum 01.01.2005 in Kraft getretenen AltEinkG wurde dies auch für Direktversicherungen übernommen (vgl. Abschnitt 2.5).

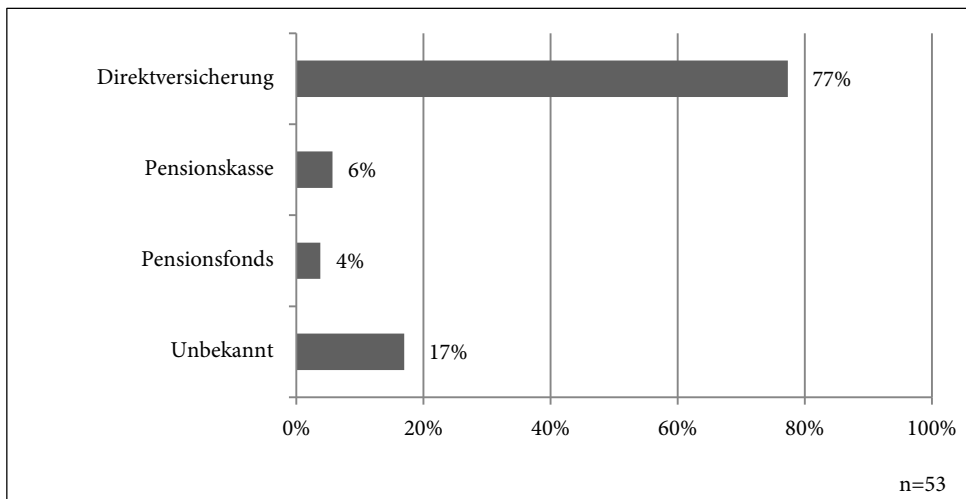


Abbildung 54: ArbN mit bAV – Übersicht der Durchführungswege³⁸⁸

Es zeigt sich, dass der Großteil der befragten Arbeitnehmer bAV über den Durchführungsweg der Direktversicherung betreibt. Nur wenige Personen geben Pensionskasse und -fonds an.³⁸⁹ Mit 17 % kann ein nicht unerheblicher Teil keine Aussage zum gewählten Durchführungsweg treffen. Außerdem ist erwähnenswert, dass weder Direktzusage noch Unterstützungskasse als Durchführungsweg der bAV vorkommen. Dies mag der Tatsache geschuldet sein, dass es sich bei den interviewten Personen um Gering- und Niedrigverdiener handelte. Für diese ist der Dotierungsrahmen der externen Durchführungsweg in der Regel ausreichend, weshalb Arbeitgeber diesem Personenkreis diese Durchführungsweg anbieten. Ein (zusätzliches) Angebot einer Direktzusage oder der Möglichkeit, über eine Unterstützungskasse zusätzlich steuer- und sozialabgabenfrei vorsorgen zu können, unterbleibt daher meistens.

Abschließend zu den allgemeinen Merkmalen der bAV der interviewten Personen soll noch dargestellt werden, welches Verhältnis sich in Bezug auf die Finanzierungsformen der bAV ergibt. Unterschieden wird hier in rein arbeitgeberfinanziert, rein arbeitnehmerfinanziert (Entgeltumwandlung) und die Mischfinanzierung. Die nachfolgende Abbildung zeigt das Ergebnis hierzu.

³⁸⁸ Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung. Die Werte summieren sich zu mehr als 100 %, da zwei Arbeitnehmer angaben, dass sie über zwei verschiedene Durchführungsweg verfügen.

³⁸⁹ Es ist bei diesen Zahlen – insbesondere dem hohen Anteil der Direktversicherung – nicht auszuschließen, dass die Arbeitnehmer teilweise falsche Angaben gemacht haben. Dies ist beispielsweise denkbar, wenn es sich um eine Pensionskasse einer Versicherungsgesellschaft handelt. Hier könnte der Arbeitnehmer geneigt sein zu sagen, es ginge um den Durchführungsweg der Direktversicherung, obwohl es sich tatsächlich um eine Pensionskasse handelt.

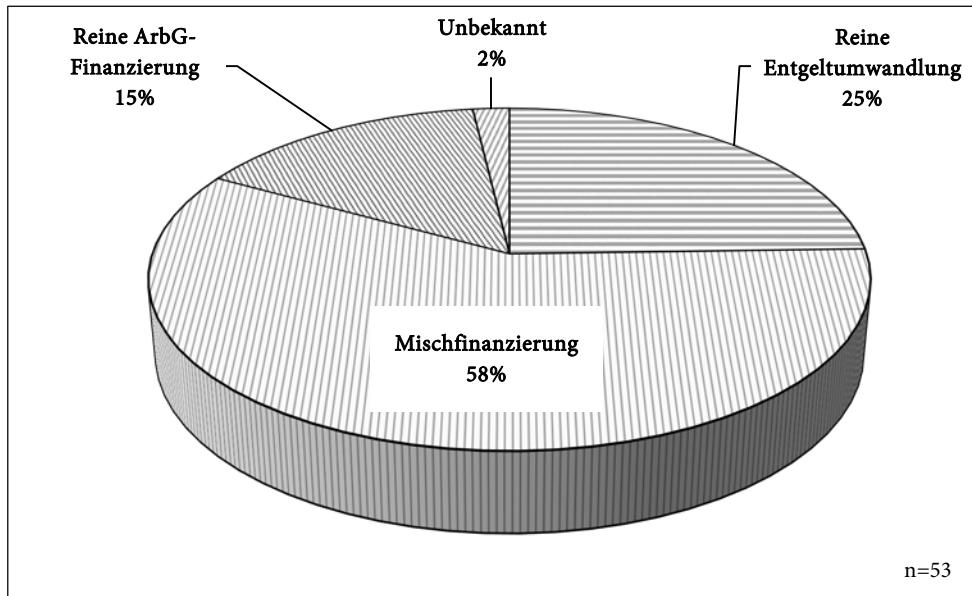


Abbildung 55: ArbN mit bAV – Übersicht über die Finanzierungsformen der bAV³⁹⁰

Es ist ersichtlich, dass die Mischfinanzierung mit 58 % die häufigste Finanzierungsform darstellt, während 25 % rein arbeitnehmer- und 15 % rein arbeitgeberfinanzierte bAV-Maßnahmen sind. Eine Person konnte zur Finanzierung ihrer bAV keine Auskunft geben. Damit beteiligt sich der Arbeitgeber in 73 % der Fälle zumindest teilweise an der bAV der befragten Arbeitnehmer.

Nach der bis zu diesem Punkt allgemein gehaltenen Auswertung der Arbeitnehmerinterviews sollen diese nachfolgend in Bezug auf Hemmnisse und Problembereiche der bAV analysiert werden. Die erste Interviewfrage, die diesbezüglich relevant ist, ist diejenige nach dem ausschlaggebenden Akteur, auf dessen Initiative hin die bAV-Maßnahme durchgeführt wurde. Die folgende Abbildung veranschaulicht die Angaben der interviewten Arbeitnehmer.

³⁹⁰ Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung.

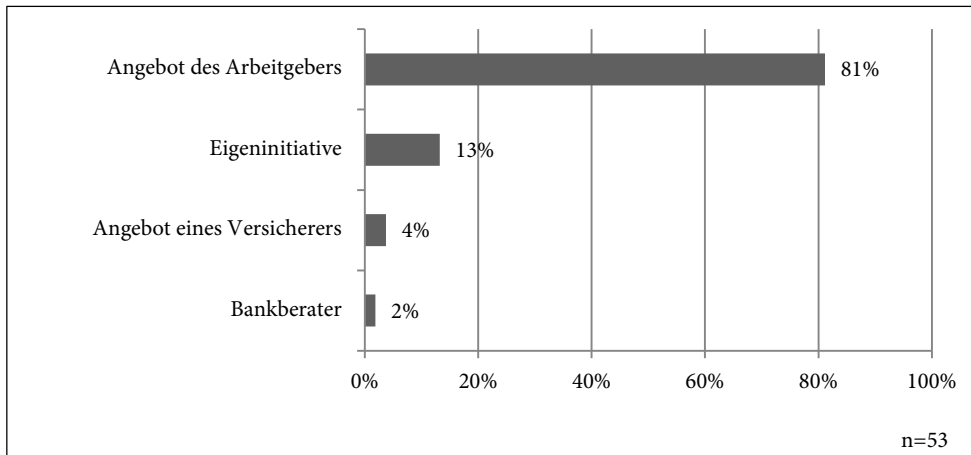


Abbildung 56: ArbN mit bAV – Entscheidender Akteur bei Abschluss der bAV³⁹¹

Es ist zu erkennen, dass der überwiegende Teil der Arbeitnehmer auf Initiative ihres Arbeitgebers eine bAV abgeschlossen hat. Bei 13 % der Befragten kam es durch Eigeninitiative zur Teilnahme am bAV-System. Versicherungsvertreter sowie Bankberater waren nur in Ausnahmefällen die entscheidenden Personen. Diese Zahlen verdeutlichen die Wichtigkeit des Arbeitgebers bei der Verbreitung der bAV. Es ist davon auszugehen, dass die 43 Personen (81 %), die als ausschlaggebenden Akteur ihren Arbeitgeber nannten, ohne ein Angebot des Arbeitgebers keine bAV abgeschlossen hätten.³⁹² Hieraus lässt sich der Umkehrschluss ziehen, dass ein fehlendes Angebot des Arbeitgebers ein Hemmnis bei der weiteren Verbreitung der bAV ist. Damit ein Arbeitgeber jedoch die bAV in seinem Unternehmen einführt und seinen Mitarbeitern diese aktiv anbietet, bedarf es der Beseitigung der identifizierten Hemmnisse auf Arbeitgeberseite. Insbesondere der geringe Kenntnisstand der Arbeitgeber in KMU ist hier zu nennen. Damit diese jedoch ihre bestehende Informationshürde in Bezug auf die bAV überwinden, muss ein ausreichend hoher und sichtbarer Anreiz dazu bestehen. Wie die Ergebnisse des Literaturüberblicks und auch die im Rahmen dieses Gutachtens geführten Arbeitgeberinterviews zeigen, besteht ein solcher Anreiz für KMU aktuell noch nicht. Um die Verbreitung der bAV in KMU zu steigern und diese Arbeitgeber dazu zu bewegen, eine bAV-Maßnahme anzubieten, sind folglich verbesserte Anreizstrukturen nötig. Diese werden in Kapitel 5 diskutiert.³⁹³

³⁹¹ Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung.

³⁹² Es mag unter den Befragten auch Personen geben, die ohne ein solches bAV-Angebot ihres Arbeitgebers durch Eigeninitiative oder externe Berater an einer bAV-Maßnahme teilgenommen hätten. Es scheint aber wahrscheinlich, dass es sich bei solchen Personen um eine Minderheit handelt.

³⁹³ Insbesondere in Abschnitt 5.2 werden verschiedene Anreize für KMU als Arbeitgeber diskutiert.

Ein bAV-Angebot des Arbeitgebers ist, wie eben gezeigt, in vielen Fällen ausschlaggebend dafür, dass Arbeitnehmer eine bAV abschließen. Zusätzlich ist von Interesse, aus welchem Grund die Arbeitnehmer ein solches Angebot annehmen. Dies wurde im Rahmen der Interviews ebenfalls abgefragt. Im Speziellen wurden die Arbeitnehmer gebeten, die relevanten Gründe zu benennen, die dazu führten dass sie ein bestehendes bAV-Angebot angenommen haben. Diejenigen Arbeitnehmer, die bei der vorhergehenden Frage „Eigeninitiative“ als ausschlaggebend nannten, wurden nach Gründen gefragt, weshalb sie eben diese Eigeninitiative ergriffen und sich für die bAV als zusätzliche Altersvorsorge entschieden haben. Die nachfolgende Abbildung gibt die Antworten der Arbeitnehmer wieder.

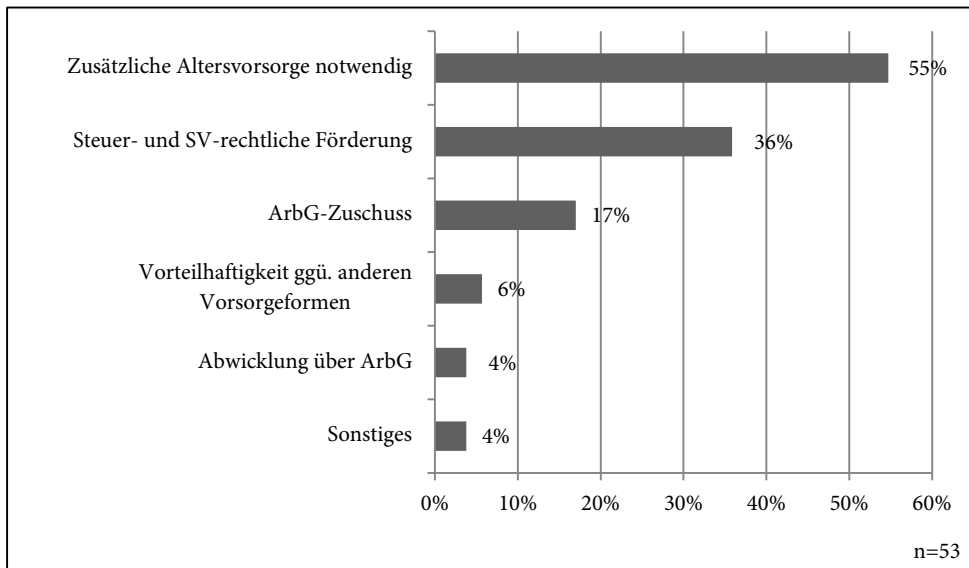


Abbildung 57: ArbN mit bAV – Gründe für Abschluss der bAV³⁹⁴

Wie sich zeigt, gehen die Arbeitnehmer davon aus, dass eine zusätzliche Altersabsicherung neben der gesetzlichen RV notwendig ist. Über die Hälfte der befragten Personen geben dies auch als Grund an, warum sie sich für die bAV entschieden haben. Ein solches Vorsorgebewusstsein wurde auch in den Interviews mit Arbeitnehmern ohne bAV festgestellt. Denn auch diese sorgten zu großen Teilen neben der gesetzlichen RV für ihr Alter vor, nur eben nicht über die bAV. Die Gründe hierfür waren insbesondere ein mangelnder finanzieller Spielraum, ein geringer Kenntnisstand der Arbeitnehmer bezüglich der bAV und die Tendenz, dass die bAV nicht als vorteilhaft gegenüber anderen Vorsorgeformen eingeschätzt wird. Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Hemmnisse spielten keine Rolle. Betrachtet man nun Abbildung 57, zeigt sich, dass die Arbeitnehmer mit bAV die steuer- und sozialversicherungsrechtliche Förderung der bAV am zweit-

³⁹⁴ Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung. Die Werte summieren sich zu mehr als 100 %, da im Rahmen der offenen Frage mehrere Gründe genannt werden konnten.

häufigsten als Grund anführen, weshalb sie sich für die bAV entschieden haben. Außerdem wird die bAV von diesen Personen teilweise als vorteilhaft gegenüber anderen Vorsorgeformen beurteilt. Auch hierfür kann das Steuer- und Sozialversicherungsrecht als verantwortlich gelten. Neun Befragte gaben an, aufgrund eines Arbeitgeberzuschusses eine bAV abgeschlossen zu haben. Auch die Tatsache, dass die bAV großteils über den Arbeitgeber abgewickelt werden kann, ist ein genannter Punkt.

Diese Zahlen zeigen, dass Arbeitnehmer mit bAV diese oftmals aufgrund der staatlichen Förderung abschließen. Dieses Ergebnis unterstreicht dasjenige aus den Interviews mit Arbeitnehmern ohne bAV, dass das Steuer- und Sozialversicherungsrecht als solches kein Hemmnis der bAV auf Arbeitnehmerseite darstellt. In Bezug auf die Zeitpunkte, zu denen die Arbeitnehmer ihre bAV abgeschlossen haben (vgl. Abbildung 53), und den damit geltenden Rechtsstand zeigt sich, dass 39 % der Arbeitnehmer, die seit dem Jahr 2002 oder kürzer über eine bAV verfügen, die steuer- und sozialversicherungsrechtliche Förderung als entscheidungsrelevanten Grund angeben. Diejenigen Arbeitnehmer, die bereits länger an der bAV teilnehmen, nennen diesen Grund in 30 % der Fälle als ausschlaggebend. Es ergeben sich hier also kaum Unterschiede. Sowohl zum Rechtsstand vor AVmG als auch danach war die staatliche Förderung der bAV ein wichtiger Aspekt bei der Entscheidung für eine bAV-Maßnahme.

Nachdem die interviewten Teilnehmer Gründe für die Teilnahme an der bAV genannt hatten, folgte die Frage nach Bedenken, die bei Abschluss der bAV bestanden haben. Das heißt, die Arbeitnehmer waren angehalten, sich zu kritischen Punkten, die aus ihrer Sicht tendenziell eher gegen die Teilnahme an der bAV gesprochen hätten, zu äußern. Hierbei gaben 42 Personen (79 %) an, dass sie keinerlei Bedenken hatten. Die restlichen elf Arbeitnehmer mit bAV nannten die folgenden kritischen Punkte:³⁹⁵

- Zu hohe finanzielle Belastung
- Hohe Kosten
- Belastung der Betriebsrente
- Probleme bei Insolvenz des Arbeitgebers
- Probleme bei Arbeitgeberwechsel (Portabilität)
- Skepsis aufgrund negativer Berichterstattung

Es zeigt sich, dass nur wenige Arbeitnehmer mit bAV angeben, dass sie bei Abschluss der bAV Bedenken hatten. Die genannten kritischen Punkte deuten zwar teilweise auf bestehende Probleme hin, die auch von Arbeitnehmern ohne bAV als solche gesehen wurden (z.B. kein ausreichender finanzieller Spielraum, Belastung der Betriebsrenten, Portabilität). Stichhaltige Rückschlüsse auf Hemmnisse bei der bAV sind jedoch aufgrund der geringen Fallzahlen kaum möglich.

³⁹⁵ Jeder der aufgeführten Punkte wurde maximal von zwei Personen genannt.

4.3 Zusammenfassende Übersicht zu den identifizierten Hemmnissen

In diesem Abschnitt soll zusammenfassend dargestellt werden, welche Hemmnisse einer weiteren Verbreitung der bAV in den Zielgruppen der KMU bzw. Gering- und Niedrigverdiener identifiziert werden konnten. Dabei wird auf die Darstellung aus Abschnitt 3.3 zurückgegriffen, wobei diese um die Erkenntnisse aus den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinterviews erweitert wird. Es wird folglich gezeigt, welche der in Literaturüberblick und Experteninterviews identifizierten Hemmnisse auch in den empirischen Untersuchungen aufgetreten sind. Es werden hierbei wiederum Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite getrennt betrachtet. Außerdem wird analog zu Abschnitt 3.3 zwischen allgemeinen Hemmnissen und Hemmnissen, die insbesondere das Steuer- und Sozialversicherungsrecht betreffen, differenziert.

Dementsprechend beziehen sich Tabelle 24 auf allgemeine Hemmnisse und Tabelle 25 auf steuer- und sozialversicherungsrechtliche Hemmnisse jeweils aus Sicht des Arbeitgebers. Analog stellen Tabelle 26 die allgemeinen Hemmnisse und Tabelle 27 die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Hemmnisse jeweils aus Sicht der Arbeitnehmer dar.

ZUSAMMENFASSENDE ÜBERSICHT ZU DEN IDENTIFIZIERTEN HEMMNISSEN

		Projektschritt	Literatur- überblick	Experten- interviews	ArbG- Interviews
		Hemmnis			
Hemmnisse auf Arbeitgeberseite	Allgemeine Hemmnisse	Kein Interesse der Arbeitnehmer	X		X
		Hohe Komplexität / Hoher Verwaltungsaufwand für Arbeitgeber	X	X	X
		Geringer Kenntnisstand der Arbeitgeber, insbesondere KMU	X	X	X
		Hohe finanzielle Belastung des Arbeitgebers	X		X
		(Haftungs-)Risiken für Arbeitgeber	X	X	X
		Fluktuation der Arbeitnehmer	X		X
		Negative Presseberichterstattung	X	X	X
		Keine Teilnahme des Inhabers an bAV-System möglich			X

Tabelle 24: Übersicht der allgemeinen Hemmnisse auf Arbeitgeberseite

		Projektschritt	Literatur- überblick	Experten- interviews	ArbG- Interviews
		Hemmnis			
Hemmnisse auf Arbeitgeberseite	Steuer- und SV-rechtliche Hemmnisse	Keine ausreichenden Vorteile bzw. Anreize für KMU	X	X	X
		Vermutete Unvorteilhaftigkeit der bAV für Arbeitnehmer (aufgrund Steuer- und Sozialversicherungsrecht)	X	X	X
		Komplexität für Arbeitgeber aufgrund des zu geringen bzw. unflexiblen Dotierungsrahmens	X	X	
		Eingeschränkte Auslagerung von Pensionsverpflichtungen im Rahmen des § 3 Nr. 66 EStG	X		
		Unsicherheit aufgrund von Gesetzgebungsrisiken	X	X	X

Tabelle 25: Übersicht der steuer- und SV-rechtlichen Hemmnisse auf Arbeitgeberseite

		Projektschritt	Literatur- überblick	Experten- interviews	ArbN- Interviews
		Hemmnis			
Hemmnisse auf Arbeitnehmerseite	Allgemeine Hemmnisse	Zu geringes Einkommen / Zu geringer finanzieller Spielraum der Arbeitnehmer	X	X	X
		Fehlendes Angebot/Engagement des Arbeitgebers (insb. hinsichtlich aktiver Kommunikation)	X		
		Kein Interesse an bzw. keine Auseinandersetzung mit Thematik	X		
		Nutzen anderer Vorsorgemöglichkeiten	X		X
		Geringer Kenntnisstand zum Thema bAV	X		X
		Neigung zu Sofortkonsum statt Altersvorsorge	X	X	X
		Geringe Attraktivität der bAV aufgrund fehlender finanzieller Beteiligung des ArbG	X		X
		Schwierige Portabilität bei ArbG-Wechsel	X		X
		Nichterkennen zusätzlichen Vorsorgebedarfs	X		
		Zu hohe Komplexität des Themas bAV (insb. der bestehenden Angebote)	X		
		X			
		X			

Tabelle 26: Übersicht der allgemeinen Hemmnisse auf Arbeitnehmerseite

		Projektschritt	Literatur- überblick	Experten- interviews	ArbN- Interviews
		Hemmnis			
Hemmnisse auf Arbeitnehmerseite	Steuer- und SV-rechtliche Hemmnisse	Volle Beitragspflicht in KVdR und PVdR	X	X	X
		Einbußen bei gesetzlichen Sozialleistungen durch Entgeltumwandlung	X	X	
		Volle Anrechnung der bAV-Leistungen auf die Grundsicherung	X	X	X
		Doppelte Verbeitragung bei der Riester-geförderten bAV	X		
		Fehlender Steuervorteil für Geringverdiener			X

Tabelle 27: Übersicht der steuer- und SV-rechtlichen Hemmnisse auf Arbeitnehmerseite

5 Entwicklung von Reformüberlegungen

Auf Basis der identifizierten Hemmnisse³⁹⁶ der bAV, die sich aus Literaturüberblick und Experteninterviews (Kapitel 3) sowie der empirischen Untersuchung (Kapitel 4) ergaben, werden in diesem Kapitel zehn Reformüberlegungen und deren Realisierbarkeit diskutiert. Diese sind dazu geeignet, insbesondere die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Hemmnisse abzumildern bzw. zu beseitigen. Das Kapitel gliedert sich in Ideen der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberförderung auf. Zusätzlich werden zwei Reformüberlegungen erläutert, die zwar nicht vorrangig den Zielgruppen des Gutachtens nutzen, jedoch als Möglichkeiten einer Vereinfachung bzw. Flexibilisierung der rechtlichen Rahmenbedingungen der bAV dienen können. An dieser Stelle ist festzuhalten, dass die Umsetzung der in diesem Kapitel erläuterten Reformüberlegungen trotz ihrer grundsätzlichen Relevanz für die Zielgruppen aufgrund von praktischen Umsetzungsproblemen oder nicht kontrollierbaren Wechselwirkungen teilweise nicht empfohlen wird.³⁹⁷

5.1 Arbeitnehmerförderung

In diesem Abschnitt werden Reformüberlegungen erläutert, die den Arbeitnehmern zugutekommen. Es werden vier Reformüberlegungen zur Arbeitnehmerförderung diskutiert. Zusätzlich werden zwei damit im Zusammenhang stehende Nebenbedingungen erörtert, die für eine erfolgreiche Arbeitnehmerförderung Berücksichtigung finden sollten. Da sich ein Großteil der folgenden Reformüberlegungen mit der Thematik der vor- und nachgelagerten Verbeitragung beschäftigt, wird diese zunächst anhand eines Einschubs angesprochen und auf einer ökonomisch-theoretischen Ebene beleuchtet.

5.1.1 Grundsätzliche Anmerkungen zur Äquivalenz von vor- und nachgelagerter Verbeitragung

Wie in Abschnitt 3.1.2.2 bereits erläutert, wird in den Medien häufig publiziert, dass sich die bAV für Arbeitnehmer nicht lohne. Als Grund hierfür wird zumeist aufgeführt, dass die Leistungen aus der bAV mit dem vollen Satz der KV und PV belastet werden. Auch die befragten Experten haben die volle Beitragspflicht in der Rentenphase als Hemmnis genannt und diese als einen Hauptpunkt für die geringe Verbreitung der bAV verantwortlich gemacht.³⁹⁸

³⁹⁶ Vgl. Tabelle 24 bis Tabelle 27.

³⁹⁷ Die Reformüberlegungen werden in Kapitel 6 einer weiteren empirischen Überprüfung unterzogen. Im Anschluss werden die explizit zu empfehlenden Maßnahmen in Kapitel 7 dargestellt.

³⁹⁸ Vgl. hierzu Abschnitt 3.2.3.2.

5.1.1.1 Äquivalenz als Startpunkt

Für den ökonomisch geschulten Betrachter ist dieses Argument zunächst überraschend, zumal Zeitpunkt der Abgabenerhebung unter bestimmten weiteren Annahmen irrelevant für den Nettozufluss beim Arbeitnehmer sein sollte, da die Beiträge zur Sozialversicherung strukturell einer Cash-Flow-Steuer gleichen. Dieses Argument soll anhand eines einfachen Beispiels verdeutlicht werden, in dem ein Arbeitnehmer einmalig den Betrag von 1.000 € durch Entgeltumwandlung einer Maßnahme der bAV zuführt.

Wenn im Umwandlungszeitpunkt Sozialversicherungsbeiträge entsprechend dem Satz $b^A = 20\%$ erhoben werden, können 800 € zugunsten des Arbeitnehmers angelegt werden. Wenn diese Anlage über $n = 20$ Jahre eine Rendite in Höhe von $i = 2\%$ erwirtschaftet, steht im Zeitpunkt n der Betrag

$$V_A = 1.000 \cdot (1 - b^A) \cdot (1 + i)^n = 1.000 \cdot 0,8 \cdot 1,02^{20} = 800 \cdot 1,02^{20} = 1.189$$

zur (einmaligen oder rentenförmigen) Auszahlung zur Verfügung. Wird der Sozialversicherungsbeitrag stattdessen nachgelagert erhoben, so können zunächst 1.000 € zugunsten des Arbeitnehmers angelegt werden. Hieraus ergibt sich mit Zins und Zinseszins ein Vermögensstock von 1.486 €. Wird dieser nun bei Zufluss mit $b^R = 20\%$ verbeitragt, so verbleibt der Betrag

$$V_R = 1.000 \cdot (1 + i)^n \cdot (1 - b^R) = 1.000 \cdot (1,02)^{20} \cdot 0,8 = 1.486 \cdot 0,8 = 1.189$$

zur Auszahlung an den Arbeitnehmer. Es ist also festzuhalten, dass unter den Annahmen dieses Beispiels der Zeitpunkt der Verbeitragung zu den Sozialversicherungen irrelevant für die Rentabilität der Entgeltumwandlung ist. Bei rentenförmiger Auszahlung verkompliziert sich die formale Darstellung; der Befund bleibt aber derselbe.³⁹⁹

Aus der formalen Darstellung des Beispiels ist unmittelbar ersichtlich, dass diese allgemeine Aussage in der Form nur gilt, wenn die Beitragssätze in Anwartschafts- und Rentenphase als identisch angenommen werden, dass also $b^A = b^R = 20\%$ gilt. Derzeit (Stand 2015) ergibt sich aus dem Satz der KVdR zuzüglich PV, jeweils ohne Zusatzbeiträge, ein Gesamtbeitrag von $b^R = 16,95\%$ im Vergleich zu $b^A = 19,325\%$ als Gesamtbeitrag für Arbeitnehmer. Ceteris paribus ist die nachgelagerte Verbeitragung in diesem Beispiel also etwas vorteilhafter als die vorgelagerte.

Andererseits ist zu bedenken, dass bei vorgelagerter Verbeitragung auch Beiträge zu den Sozialversicherungszweigen der Arbeitslosenversicherung und gesetzlichen RV abgeführt werden. Der Arbeitnehmer würde dadurch höhere Ansprüche im Falle der Arbeits-

³⁹⁹ Die Besteuerung könnte analog berücksichtigt werden. Dies macht das Beispiel komplexer, ohne das Ergebnis qualitativ zu beeinflussen. Bei im Zeitablauf identischem Steuersatz ist es irrelevant, ob die Besteuerung vor- oder nachgelagert erfolgt. Da die steuerpflichtigen Einkünfte in der Rentenphase typischerweise niedriger als in der Erwerbsphase sind, ist die nachgelagerte Besteuerung bei progressivem Einkommensteuertarif günstiger für den Steuerpflichtigen. Die nachgelagerte Besteuerung von Renteneinkünften führt also zu einer Progressionsglättung über die Lebenszeit.

losigkeit sowie zusätzliche Ansprüche aus der gesetzlichen RV erwerben, die ihm nach derzeitiger Rechtslage entgehen. Diesen Vorteil gegen die geringeren Beitragssätze bei nachgelagerter Verbeitragung abzuwägen, bedarf es ausführlicheren Berechnungen.

5.1.1.2 Der Einfluss von Arbeitgeberzuschüssen

Noch schwieriger wird eine allgemeingültige Aussage, wenn zusätzlich die Arbeitgeberbeiträge zu den Sozialversicherungen in die Überlegung einbezogen werden. Bei vorgelagerter Verbeitragung ist davon auszugehen, dass auch der Arbeitgeberanteil zu den Sozialversicherungen erhoben wird.⁴⁰⁰ Der Arbeitgeber hätte in diesem Fall ebenfalls einen Beitragssatz in Höhe von 19,325 % zu tragen. Diese Ausgaben bleiben dem Arbeitgeber bei der nachgelagerten Verbeitragung erspart. Um diese Ersparnis in unserem Beispiel zu berücksichtigen, soll nun angenommen werden, dass der Arbeitgeber bei der Entgeltumwandlung von 1.000 € einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 200 € gewährt, dass er also die ersparten Abgaben in vollem Umfang an den Arbeitnehmer weitergibt. Damit ergäbe sich ein Vermögensstock in Höhe von

$$W_R = 1.200 \cdot (1+i)^n \cdot (1-b^R) = 1.200 \cdot (1,02)^{20} \cdot 0,8 = 1.783 \cdot 0,8 = 1.427.$$

Der Begünstigte stellt sich hier also um 20 % besser als bei vorgelagerter Verbeitragung, bei der weiterhin von einem erzielbaren Vermögensstock von 1.189 € auszugehen ist. Auch hier gilt, dass im zweiten Fall erhöhte Ansprüche aus der gesetzlichen RV hinzukommen, die im ersten Fall entfallen.

Es liegen keine verlässlichen Daten darüber vor, in welchem Umfang Arbeitgeber in Fällen der Entgeltumwandlung ersparte Sozialabgaben in Form von Arbeitgeberzuschüssen an ihre Arbeitnehmer weitergeben. Uns sind sowohl Fälle bekannt, in denen die ersparten Betriebsausgaben vollständig oder teilweise weitergegeben werden, als auch Fälle, in denen der Arbeitgeber diese einbehält. Der Einbehalt und die nur teilweise Weitergabe werden von den Arbeitgebern regelmäßig mit den Kosten begründet, die ihnen durch die Administration der Entgeltumwandlung entstehen. Diesem Argument ist dem Grunde nach zuzustimmen. Ob die Höhe des Einbehalts angemessen ist, ist eine komplexe Frage, deren Beantwortung den Rahmen dieses Gutachtens sprengen würde. Zieht man die Kosten von typischen Lebensversicherungen oder Investmentfonds zum Vergleich heran, ist offensichtlich, dass ein vollständiger Einbehalt des Arbeitgeberanteils von derzeit 19,325 % des Umwandlungsbetrags nicht mit Verwaltungskosten des Arbeitgebers zu rechtfertigen ist.

⁴⁰⁰ Nach geltendem Recht kommt es zur vorgelagerten Verbeitragung etwa dann, wenn der sozialversicherungsrechtliche Dotierungsrahmen ausgeschöpft ist (vgl. für die Durchführungswege Direktzusage und Unterstützungskasse § 14 Satz 2 SGB IV und für die Durchführungswege Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung § 1 Abs. 1 Nr. 9 SVEV).

5.1.1.3 Das Problem der Doppelverbeitragung der Riester-bAV

Das Ausgangsbeispiel, das die grundsätzliche, in der Realität näherungsweise gegebene Äquivalenz von vor- und nachgelagerter Verbeitragung verdeutlicht, zeigt auch, warum die Riester-Förderung im Rahmen der bAV bislang fast nicht in Anspruch genommen wird, obwohl die dort gewährten Zulagen gerade für Arbeitnehmer mit geringem Einkommen hoch attraktiv sind, da diese nur einen minimalen Eigenbeitrag für den vollen Zulagenanspruch aufbringen müssen. Bei Inanspruchnahme der Riester-Förderung kommt es zwangsläufig zur Verbeitragung des Umwandlungsbetrags. Da die Rückflüsse als Leistungen der bAV gelten, sind diese ebenfalls sozialversicherungspflichtig. Im Vergleich zum Ausgangsszenario führt die Doppelverbeitragung zu einem um 20 % niedrigeren Vermögensstock⁴⁰¹

$$V_{RR} = 1.000 \cdot (1 - b^A) \cdot (1 + i)^n \cdot (1 - b^R) = 1.000 \cdot 0,8 \cdot 1,02^{20} \cdot 0,8 = 800 \cdot 1,02^{20} \cdot 0,8 = 951.$$

Dieses Problem wird vermieden, wenn der Arbeitnehmer sich für die private, Riester-geförderte Vorsorge entscheidet.

Auch aus Sicht der Sozialversicherungsträger ist der Doppelzugriff ökonomisch nicht gerechtfertigt. Bei Lohnauszahlung, mit oder ohne anschließender privater Vorsorge, ebenso wie bei Entgeltumwandlung innerhalb der Grenzen des § 3 Nr. 63 EStG kommt es zu einer nur einmaligen Verbeitragung. Das Beitragsaufkommen ist unabhängig vom Erhebungszeitpunkt unter den Annahmen des Beispiels barwertig identisch, wenn i den Kapitalkosten der Sozialversicherungsträger entspricht. Unter Berücksichtigung der realen Beitragssätze gilt dies näherungsweise ebenfalls.

5.1.1.4 Die verhaltensökonomische Sichtweise

Angesichts des Befundes weitgehender Äquivalenz von vor- und nachgelagerter Verbeitragung bleibt es eine offene Frage, warum die Beitragspflicht von Leistungen der bAV in den empirischen Untersuchungen im Rahmen dieses Gutachtens so häufig als Hemmnis wahrgenommen wird. Eine mögliche Erklärung hierfür könnte in einem negativen Tenor in der Medienberichterstattung liegen. Einen weiteren Erklärungsansatz bietet die Verhaltensökonomik mit dem Konzept der Verlustaversion. Dieser besagt, dass Individuen gleich hohe Gewinne und Verluste unterschiedlich bewerten und insbesondere auch, dass der Dysnutzen aus dem Verlust eines Gegenstandes, den sie besitzen, betragsmäßig größer ist als der Nutzen aus dem Erhalt eines identischen Gegenstandes.⁴⁰²

Übertragen auf das obige Beispiel bedeutet dies, dass der erworbene oder in Aussicht gestellte Vermögensstock (alternativ: die Rente) gedanklich vereinnahmt und als Eigentum betrachtet wird. Dessen Reduktion durch Sozialabgaben wird als ausgesprochen unangenehm empfunden. Dieser Dysnutzen wird nicht empfunden, wenn die Umwandlungsbeträge (Investitionsauszahlungen) durch Sozialversicherungsbeiträge ge-

⁴⁰¹ Die erhöhten Ansprüche in der gesetzlichen RV bleiben im Beispiel wiederum unberücksichtigt.

⁴⁰² Vgl. insbesondere *Kahneman/Tversky* (1979) und *Thaler* (1980).

mindert zu einem um denselben Prozentsatz verringerten Vermögensstock führen. Noch weniger spürbar wird die Belastung mit Sozialversicherungsbeiträgen dann, wenn diese durch den Arbeitgeberanteil erfolgt, der von den Arbeitnehmern regelmäßig nicht wahrgenommen wird, da er auf keiner Gehaltsabrechnung ausgewiesen wird. Hieraus ist zu schließen, dass durch äquivalente Umstellung der Verbeitragung von nach- auf vorgelagert ein psychologisches Hemmnis für die Beteiligung an der bAV beseitigt werden kann. Ein Arbeitgeberzuschuss zum Ausgleich des Nachteils der erhöhten Sozialversicherungsbeiträge im Alter müsste klar als solcher kommuniziert werden, um dem erläuterten Problem zu begegnen.

Mit diesen Erkenntnissen kann die eingangs erwähnte, negative Berichterstattung in den Medien aufgegriffen und evaluiert werden. Sofern die dort im Zusammenhang mit der Kritik an der bAV vielfach geäußerten Forderungen zur Verbesserung nur darauf abzielen, auf Seiten des Arbeitnehmers eine vor- anstatt einer nachgelagerten Verbeitragung herbeizuführen, ergäbe sich für die Arbeitnehmer – wie oben aufgeführt – keine monetäre Verbesserung gegenüber Status Quo.⁴⁰³ Interpretiert man diese Forderungen hingegen als Wunsch zur ersatzlosen Abschaffung der Verbeitragung in der Rentenphase, ergäben sich jedoch aufgrund des Wegfalls einer „vollen“ Verbeitragungsgrundlage auch Beitragsausfälle. Für den Arbeitnehmer würde aufgrund der geringeren Belastung freilich das Ziel einer höheren Rentabilität erreicht werden. Von einer vielfach gewünschten Abschaffung einer ungerechtfertigten „doppelten Verbeitragung“ kann in diesem Zusammenhang jedoch nicht gesprochen werden.⁴⁰⁴

Nach diesen theoretischen Grundlagen folgen nun die Reformüberlegungen zur Arbeitnehmerförderung.

5.1.2 Halbierung des Beitragssatzes in KVdR/PVdR und Erhebung des Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung in Anwartschaftsphase (Reformüberlegung 1)

Eckpunkte:

- Einführung der Sozialversicherungspflicht (Arbeitgeberanteil) auf Beiträge zur bAV in der Anwartschaftsphase (grundsätzlich sowohl für arbeitgeber- als auch arbeitnehmerfinanzierte Beiträge bzw. Zuwendungen)⁴⁰⁵

⁴⁰³ Erneut unter den oben genannten Annahmen und unter Vernachlässigung der erhöhten Ansprüche aus der gesetzlichen RV.

⁴⁰⁴ Fälschlicherweise wird vielfach, beispielsweise bei Direktversicherungen, von einer Doppelverbeitragung gesprochen, obwohl es sich nicht um eine tatsächliche doppelte Verbeitragung handelt; vgl. beispielsweise DIE LINKE (BT-Drucksache 18/6364). Bei den aktuellen Regelungen zu bAV-Riester ist dahingegen tatsächlich eine doppelte Verbeitragung gegeben.

⁴⁰⁵ Eine differenzierte Betrachtung in Bezug auf die unterschiedlichen Finanzierungsformen siehe unten.

- Beschränkung der Sozialversicherungspflicht auf halben Beitragssatz in KVdR und PVdR bei Leistungen aus der bAV
- Beibehaltung der steuerrechtlichen Rahmenbedingungen

Übersicht:

Anwartschaftsphase				Rentenphase	
ArbG		ArbN		ArbN	
Steuer	SV	Steuer	SV	Steuer	SV
BA-Abzug i.Rd. §§ 4b, 4c, 4d, 4e, 6a EStG	SV-Pflicht ArbG- Anteil	DZ/UK: nicht steuerbar DV/PK/PF: steuerfrei insb. i.Rd. § 3 Nr. 63 EStG	SV-frei i.R.d. § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV bzw. § 1 Abs. 1 Nr. 9 SVEV	Je nach DFW: grds, voll steuer- pflichtig gem. § 19 bzw. § 22 Nr. 5 EStG	SV-pflichtig in KV/PV mit halbem Beitragssatz

= Änderung ggü. Status Quo

= Keine Änderung ggü. Status Quo

Tabelle 28: Übersicht Reformüberlegung 1

Adressierte Hemmnisse:

- Die Belastung der Arbeitnehmer mit dem vollen Beitragssatz zur KVdR und PVdR stellt ein Hemmnis für die Beteiligung an der bAV dar.
- Die volle Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung in der Anwartschaftsphase führt beim Arbeitnehmer zu Einbußen in den gesetzlichen Sozialleistungen (insbesondere in der gesetzlichen RV).
- Die vermeintliche Unvorteilhaftigkeit der bAV für Arbeitnehmer stellt aus Arbeitgebersicht ein Hemmnis dar.

Konkretisierung:

Im Rahmen von Reformüberlegung 1 würde in der Anwartschaftsphase auf Dotierungen zur bAV der Arbeitgeberanteil in allen vier Zweigen der Sozialversicherung erhoben. Der Arbeitnehmeranteil zur Sozialversicherung bliebe weiterhin innerhalb der bestehenden sozialversicherungsrechtlichen Grenzen freigestellt. In der Rentenphase würde beim Arbeitnehmer hingegen nur noch der halbe Beitrag zur Sozialversicherung (KVdR, PVdR) in Höhe von derzeit insgesamt 8,475 % erhoben.

Steuerliche Änderungen würden durch Reformüberlegung 1 nicht vorgenommen. So bliebe der Abzug der Beiträge als Betriebsausgabe wie bei derzeitiger Rechtslage ebenso erhalten wie die begrenzte Steuerfreiheit im Rahmen des § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG (externe Durchführungswege) und die Nicht-Steuerbarkeit bei Direktzusage und Unterstützungskasse. Die Betriebsrenten würden beim Arbeitnehmer auch weiterhin der Besteuerung gem. § 19 bzw. § 22 Nr. 5 Satz 1 EStG unterliegen.

Die Maßnahme wäre ausschließlich auf Neuzusagen anzuwenden, da Mehrkosten für den Arbeitgeber durch den Wegfall der Sozialversicherungsersparnis bei bestehenden Zusagen und eine dadurch verminderte Akzeptanz der bAV unter den Arbeitgebern vermieden werden sollen.

Erwartete Wirkung:

Ein sowohl in der Fachliteratur als auch in der öffentlichen Berichterstattung vielfach kritisiert Punkt an den sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen der bAV ist die Belastung des Arbeitnehmers mit dem vollen KV-/PV-Beitrag in der Rentenphase. Dies sorgt insbesondere vor dem Hintergrund der aktuellen Niedrigzinsphase für eine vermeintlich schwindende Attraktivität der bAV. Außerdem wird es vielfach als unverhältnismäßig angesehen, dass dem Arbeitgeber bei Entgeltumwandlung eine Sozialversicherungsersparnis in der Anwartschaftsphase gewährt wird, der Arbeitnehmer im Gegenzug aber in der Rentenphase mit dem vollen Beitrag zur KVdR und PVdR belastet ist. Wie oben ausgeführt, hält diese Ansicht einer ökonomisch rationalen Überprüfung zwar nicht in allen Fällen stand, da der Zeitpunkt der Verbeitragung bei den derzeitigen Beitragssätzen faktisch irrelevant ist und Arbeitgeber oftmals aus ihrer Sozialversicherungsersparnis einen Zuschuss gewähren, der die bAV-Leistungen für den Arbeitnehmer erhöht. Dennoch liegt hier ein psychologisches Hemmnis vor, das reale Wirkungen entfaltet und Arbeitnehmer von der Beteiligung an der bAV abhält. Durch die Beschränkung der Sozialversicherungspflicht auf den halben Beitragssatz zur KV und PV in der Rentenphase würde die Belastung der Betriebsrenten deutlich abgesenkt, weshalb auch mit einem entsprechend positiven Medienecho zu rechnen wäre.

Ein weiteres Hemmnis auf Arbeitnehmerseite, das ebenfalls durch Reformüberlegung 1 angesprochen wird, sind die Einbußen in den sozialen Sicherungssystemen, die Arbeitnehmer durch die aktuell vollständige Sozialversicherungsbefreiung von Beiträgen zur bAV bei einer Entgeltumwandlung erleiden. Dies gilt implizit auch für arbeitgeberfinanzierte Beiträge zur bAV, soweit diese als Substitut zu einer Lohnerhöhung gewährt werden. Insbesondere vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und der damit einhergehenden wachsenden Rentenlücke ist dies als problematisch zu beurteilen. Zudem stellt dieses Hemmnis ein in der negativen Presseberichterstattung häufig aufgegriffenes Problemfeld der bAV dar. Durch die Erhebung des Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung in der Anwartschaftsphase würde dieses Hemmnis beseitigt, da sich die Einbußen des Arbeitnehmers in den sozialen Sicherungssystemen vermindern. Dadurch würde die bAV zusätzlich an Attraktivität gewinnen.

Aus den durchgeführten empirischen Untersuchungen geht darüber hinaus hervor, dass auch die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen der bAV auf

Arbeitnehmerseite Einfluss auf die Einführungsentscheidung des Arbeitgebers nehmen. Der Arbeitgeber bietet seinen Mitarbeitern nur dann eine bAV an, wenn auch er selbst von deren Rentabilität für seine Arbeitnehmer überzeugt ist. Unsere Untersuchungen zeigen jedoch, dass dies aktuell nicht gegeben ist, da Arbeitgeber bei der bAV keinen klaren Vorteil im Vergleich zu anderen (privaten) Vorsorgeformen sehen. Daher kann durch Verbesserungen der Rahmenbedingungen auf Arbeitnehmerseite auch Einfluss auf Arbeitgeber und deren Entscheidung hinsichtlich der Einführung einer bAV genommen werden. Durch Reformüberlegung 1 würde die bAV – wie oben beschrieben – für Arbeitnehmer im Vergleich zum Status Quo nochmals attraktiver. Sowohl die abgemilderten Einbußen bei den Sozialleistungen als auch die geringere Belastung der Betriebsrenten in der Rentenphase tragen hierzu bei. In der Folge ist damit zu rechnen, dass die Bereitschaft der Arbeitgeber, eine bAV-Maßnahme aktiv anzubieten, erhöht wird.

Neben den eben beschriebenen Auswirkungen von Reformüberlegung 1 auf Arbeitnehmer sind die Folgen für Arbeitgeber zu berücksichtigen. Insbesondere der Wegfall der Sozialversicherungsersparnis ist hier von Bedeutung. Ursprünglich sollte durch die dauerhafte Gewährung der Sozialversicherungsfreiheit für den Arbeitgeber in der Anwartschaftsphase eine nochmals weitere Verbreitung der bAV erreicht werden.⁴⁰⁶ Dies ist mit Blick auf die aktuellen Zahlen zum Verbreitungsgrad der bAV jedoch nicht eingetreten.⁴⁰⁷ Die Sozialversicherungsersparnis als vermeintlicher Anreiz für den Arbeitgeber scheint folglich keine merklich positive Wirkung auf die weitere Verbreitung der bAV zu entfalten.

Aus unseren empirischen Untersuchungen geht zudem hervor, dass einem Großteil der KMU als Arbeitgeber die aktuell bestehende Sozialversicherungsersparnis gar nicht erst bekannt ist. Sie wird von diesen folglich auch nicht als Anreiz, eine bAV anzubieten, wahrgenommen. Daneben geben diejenigen Arbeitgeber, denen die Sozialversicherungsersparnis bekannt ist, an, dass diese keinen ausreichenden Anreiz bei der Einführungsentscheidung einer bAV darstellt. Insbesondere für die Zielgruppe der KMU ist dies als zutreffend zu bezeichnen, da die Sozialversicherungsersparnis aufgrund der geringen Mitarbeiterzahlen in der Regel überschaubar ist. Andere Befunde mögen sich bei – im Rahmen dieses Gutachtens nicht befragten – Unternehmen mit höheren Mitarbeiterzahlen ergeben.

Im Ergebnis kann festgehalten werden, dass die aktuell bestehende Sozialversicherungsersparnis keinen ausreichenden monetären Anreiz für KMU als Arbeitgeber darstellt, eine bAV aktiv anzubieten. Durch Reformüberlegung 1 würde dieser unwirksame Anreiz zugunsten einer Entlastung der Arbeitnehmer abgeschafft. Alternative Anreize für Arbeitgeber als Ersatz für den Wegfall der Sozialversicherungsfreiheit werden in Abschnitt 5.2 diskutiert.

⁴⁰⁶ Vgl. BT-Drucksache 16/6539, S. 7.

⁴⁰⁷ Betrachtet man den Verbreitungsgrad der bAV, so stagniert dieser seit 2009 auf einem Niveau von knapp 60 % (vgl. *BMAS*(2015a), S. 12).

Kritische Punkte:

Bei Reformüberlegung 1 stellt sich zunächst die Frage, ob die sozialversicherungsrechtlichen Änderungen unabhängig von der Finanzierung der Beiträge zur bAV einzuführen wären oder diese lediglich auf Beiträge aus Entgeltumwandlung beschränkt werden sollten. Für beide Varianten ergeben sich teilweise erhebliche Probleme, die nachfolgend erläutert werden.

Würde man den beschriebenen sozialversicherungsrechtlichen Eingriff **unabhängig von der Finanzierung** vornehmen, wären sämtliche bAV-Leistungen mit dem halben Beitragssatz zu KVdR und PVdR belastet. Eine Unterscheidung der Leistungen nach deren Finanzierung wäre folglich für die Zwecke der Verbeitragung in der Rentenphase nicht erforderlich. Außerdem würden die Einbußen bei den gesetzlichen Sozialleistungen der Arbeitnehmer sinken. Dies gilt sowohl bei Entgeltumwandlung als auch bei Arbeitgeberfinanzierung, soweit die arbeitgeberfinanzierten Beiträge als ein Substitut zu einer Lohnerhöhung interpretiert werden.

Problematisch bei dieser Variante von Reformüberlegung 1 wäre jedoch, dass die sozialversicherungsrechtlichen Änderungen vermutlich auf die externen Durchführungswege zu beschränken wären, da die Bemessung der Bezugsgröße für Sozialversicherungsbeiträge in den internen Durchführungswegen, insbesondere bei der Direktzusage, nicht-triviale Probleme aufwirft.⁴⁰⁸ Will man diese Probleme vermeiden und würde man die internen Durchführungswege nicht in die Änderung einbeziehen, hätte dies jedoch eine unterschiedliche sozialversicherungsrechtliche Behandlung der externen und internen Durchführungswege zur Folge, welche die Komplexität der Rahmenbedingungen der bAV erhöhen würde und folglich kritisch zu sehen ist. So müssten Einrichtungen der bAV, Finanzbehörden und Sozialversicherungsträger auf Jahrzehnte hinaus Beiträge und Leistungen der bAV nach dem Durchführungsweg sowie in Alt- und Neuzusagen unterscheiden. Zwischen den Durchführungswegen würde darüber hinaus keine Entscheidungsneutralität bezüglich der sozialversicherungsrechtlichen Behandlung mehr bestehen. Direktzusage und Unterstützungskasse wären aus Arbeitgebersicht den externen Durchführungswegen vorzuziehen, da die Belastung mit Sozialversicherungsbeiträgen deutlich geringer wäre. Welche verzerrende Wirkung dies mit sich bringen kann, zeigt beispielsweise die unterschiedliche Behandlung von Direktversicherungen und Pensionskassen in der Zeit zwischen AVmG und AltEinkG.⁴⁰⁹ Insbesondere für KMU haben sich die externen Durchführungswege jedoch als geeignet erwiesen.

Daneben darf nicht außer Acht gelassen werden, dass eine solche Maßnahme Einfluss auf die Bereitschaft von Unternehmen haben kann, überhaupt eine bAV anzubieten. So wäre aufgrund des Wegfalls der Sozialversicherungsersparnis damit zu rechnen, dass kein monetärer Anreiz für große Arbeitgeber mehr besteht, eine bAV aktiv anzubieten.

⁴⁰⁸ Bei reinen Leistungszusagen in der Direktzusage existiert z.B. kein Beitrag, der sozialversicherungspflichtig gestellt werden könnte. Es müsste somit ersatzweise z.B. auf die Erhöhung/ Zuführung zur Pensionsrückstellung gem. § 6a EStG abgestellt werden.

⁴⁰⁹ Vgl. Abschnitt 2.5.

Zwar würde Reformüberlegung 1 auf Neuzusagen beschränkt, wodurch die Sozialversicherungersparnis der Arbeitgeber im aktuellen Bestand erhalten und über die künftigen Bestandsänderungen langsam abgeschmolzen würde. Es wäre aber zu erwarten, dass Arbeitgeberzuschüsse für zukünftige Zusagen in dem Maße vermindert würden, in dem die Unternehmen durch den Wegfall der Sozialversicherungersparnis belastet sind. Grundsätzlich dürfte diese Änderung zu einem Rückgang arbeitgeberfinanzierter bAV führen. Dies ist insbesondere in Bezug auf die Zielgruppe der Gering- und Niedrigverdiener als problematisch zu beurteilen, da diese aufgrund eines zu geringen finanziellen Spielraums ohne Arbeitgeberzuschüsse nicht in der Lage sind, hinreichend hohe Anwartschaften aufzubauen.

Es ist weiterhin nicht auszuschließen, dass ein derart weitreichender Eingriff in das Sozialversicherungsrecht der bAV sogar zu einem Rückzug der Arbeitgeber aus der bAV führen könnte, womit das Ziel der Verbreitungssteigerung der bAV konterkariert würde.

Gesamtwirtschaftlich ist kritisch zu bewerten, dass als Folge von Reformüberlegung 1 Beitragsaufkommen in KV und PV von der Zukunft in die Gegenwart verlagert würde. Damit würden die Bemühungen des Gesetzgebers konterkariert, die Besteuerung und Verbeitragung stärker auf die Renteneinkünfte bei vorheriger Freistellung von Beiträgen zum Aufbau von Anwartschaften zu verlagern (Prinzip der nachgelagerten Versteuerung und Verbeitragung).

Alternativ zu obigen Ausführungen könnte Reformüberlegung 1 **nur auf Beiträge aus Entgeltumwandlung** Anwendung finden, wodurch einige der genannten Probleme umgangen werden könnten. Allerdings würden an anderer Stelle Schwierigkeiten bei der Umsetzung auftreten. Durch Einführung der Sozialversicherungspflicht des Arbeitgeberanteils in der Anwartschaftsphase nur bei Entgeltumwandlung würde lediglich in diesen Fällen die Sozialversicherungersparnis des Arbeitgebers entfallen. Die hieraus resultierenden negativen Folgen wurden bereits oben beschrieben. Dagegen bliebe eine arbeitgeberfinanzierte bAV als Substitut zu einer Lohnerhöhung für den Arbeitgeber weiterhin vorteilhaft. Damit wären geringere negative Folgen auf arbeitgeberfinanzierte bAV-Zusagen zu erwarten, als wenn Reformüberlegung 1 unabhängig von der Finanzierung der Beiträge umgesetzt würde.

Durch die Beschränkung der Sozialversicherungspflicht des Arbeitgeberanteils in der Anwartschaftsphase auf arbeitnehmerfinanzierte Beiträge zur bAV käme es dazu, dass aufgrund der unterschiedlichen Behandlung in der Anwartschaftsphase auch eine nach Finanzierungsform getrennte Verbeitragung in der Rentenphase zu erfolgen hätte. So müssten Leistungen aus Entgeltumwandlung nur noch mit dem halben Beitragssatz zu KV und PV verbeitragt werden, während auf Betriebsrenten, die aus einer arbeitgeberfinanzierten Zusage resultieren, der volle Beitragssatz erhoben werden müsste. Bei einer gemischt finanzierten Zusage müsste eine entsprechende Aufteilung stattfinden. Eine solche Trennung wäre für die Einrichtungen der bAV, Finanzbehörden und Sozialversicherungsträger – wenn überhaupt – nur mit erheblichem zusätzlichem Verwaltungsaufwand zu bewältigen. Außerdem brächte eine solche Unterscheidung allgemein eine

weitere Komplexitätssteigerung in Bezug auf die bAV mit sich, welche dem Ziel der Vereinfachung der Rahmenbedingungen der bAV zuwiderlaufen würde.

In Summe erscheinen die Probleme, die durch Reformüberlegung 1 – unabhängig von der gewählten Variante – entstehen würden, für die gesamte bAV schwerwiegender als die erwarteten positiven Auswirkungen. Die Umsetzung von Reformüberlegung 1 wird folglich nicht empfohlen.

5.1.3 Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss in Höhe der ersparten Sozialversicherungsbeiträge bei Entgeltumwandlung (Reformüberlegung 2)

Eckpunkte:

- Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung (Neuzusagen) in Höhe der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge unabhängig von dem gewählten Durchführungsweg
- Keine Abweichung vom Grundsatz der nachgelagerten Verbeitragung und Besteuerung

Übersicht:

Anwartschaftsphase				Rentenphase	
ArbG		ArbN		ArbN	
Steuer	SV	Steuer	SV	Steuer	SV
BA-Abzug i.R.d. §§ 4b, 4c, 4d, 4e, 6a EStG	SV-frei, aber Pflicht zur Weitergabe an ArbN	DZ/UK: nicht steuerbar DV/PK/PF: steuerfrei insb. i.R.d. § 3 Nr. 63 EStG	SV-frei i.R.d. § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV bzw. § 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV	Je nach DFW: voll steuer- pflichtig gem. § 19 bzw. § 22 Nr. 5 Satz 1 EStG	SV-pflichtig in KV/PV mit vollem Beitragsatz

= Änderung ggü. Status Quo

= Keine Änderung ggü. Status Quo

Tabelle 29: Übersicht Reformüberlegung 2

Adressierte Hemmnisse:

- Die Belastung der Arbeitnehmer mit dem vollen Beitragsatz zur KVdR und PVdR stellt ein Hemmnis für die Beteiligung an der bAV dar.

- Die volle Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung in der Anwartschaftsphase führt beim Arbeitnehmer zu Einbußen in den gesetzlichen Sozialleistungen (insbesondere in der gesetzlichen RV).
- Arbeitnehmer sehen eine geringe Attraktivität der bAV aufgrund einer fehlenden finanziellen Beteiligung des Arbeitgebers.
- Die vermeintliche Unvorteilhaftigkeit der bAV für Arbeitnehmer stellt aus Arbeitgebersicht ein Hemmnis dar.

Konkretisierung:

Wie bereits bei Reformüberlegung 1 ausgeführt, werden die sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen der bAV aufgrund der Belastung des Arbeitnehmers mit dem vollen KV-/PV-Beitrag in der Rentenphase kritisiert. Dies geschieht insbesondere in Bezug auf die Entgeltumwandlung, weil dem Arbeitgeber aktuell eine Sozialversicherungersparnis in der Anwartschaftsphase gewährt wird, während der Arbeitnehmer in der Rentenphase mit dem vollen Beitragssatz in KV und PV belastet ist.

Reformüberlegung 2 wahrt das Prinzip der nachgelagerten Besteuerung und sozialversicherungsrechtlichen Verbeitragung. Um die Attraktivität der bAV im Zuge einer Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer zu erhöhen, würde eine gesetzliche Verpflichtung zu einem Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung geschaffen. Durch den Zuschuss würde der Arbeitnehmer vorab für seine Abgabenlast in der Leistungsphase entschädigt. Auch würden durch die Entgeltumwandlung reduzierte Ansprüche in der gesetzlichen RV kompensiert.

Ziel ist eine Weitergabe der auf den Umwandlungsbetrag eingesparten Arbeitgeberanteile zu AV, RV, KV und PV an den Arbeitnehmer. Denn dadurch wird der Arbeitnehmer vorab für seine Abgabenlast in KVdR und PVdR entschädigt. Zudem erfolgt eine Kompensation von den durch die Entgeltumwandlung verursachten Einbußen in der gesetzlichen RV sowie von verringerten Ansprüchen in der AV. Zur administrativen Vereinfachung wäre auch eine Pauschalierung des Arbeitgeberzuschusses denkbar. Gesetzestechnisch könnte diese Zuschusspflicht in § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG verankert werden. Um sicherzustellen, dass der Arbeitgeberzuschuss genau wie der Umwandlungsbetrag selbst steuer- und sozialversicherungsfrei bleibt, müsste er durch entsprechende Erhöhung des Dotierungsrahmens in § 3 Nr. 63 EStG sowie in § 1 Nr. 9 SvEV und § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV zusätzlich freigestellt werden.⁴¹⁰

Aus Arbeitgebersicht impliziert eine solche Zuschusspflicht gegenüber dem Status Quo keine Mehrkosten im eigentlichen Sinne des Wortes. Zu einer Ersparnis von Sozialversicherungsbeiträgen kann es nur dann kommen, wenn ein Arbeitnehmer sich dafür entscheidet, einen Teil des ihm zustehenden sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohns einer Maßnahme der bAV zuzuführen. Der Arbeitgeber erfährt durch die Zuschusspflicht

⁴¹⁰ Der Pflichtzuschuss des Arbeitgebers wäre hierfür per gesetzlicher Fiktion, z.B. in § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG, als aus Entgeltumwandlung stammend einzustufen. Siehe ausführlicher zu diesem Aspekt im Folgenden unter „Kritische Punkte“.

in Höhe der ersparten Sozialversicherungsbeiträge somit keinen Nachteil gegenüber dem Fall der Lohnzahlung.

Erwartete Wirkung:

Durch Reformüberlegung 2 würden mehrere Hemmnisse der bAV-Verbreitung abgemildert, da durch die verpflichtende Weitergabe der gesparten Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung im Vergleich zum Status Quo höhere Bruttorenten für die Arbeitnehmer erzeugt würden. Einerseits würde damit dem Argument begegnet, es sei ungerechtfertigt, dass der Arbeitgeber auf Kosten des Arbeitnehmers Lohnnebenkosten einsparen könnte. Es ist damit zu rechnen, dass dieser Punkt auch in der Medienberichterstattung aufgegriffen würde und damit positive Wirkung auf die Darstellung der bAV entfalten könnte. Andererseits würden die steigenden Betriebsrenten infolge des Pflichtzuschusses die negativen Auswirkungen einer Entgeltumwandlung auf die Ansprüche aus der gesetzlichen RV kompensieren.

Die vorgeschlagene Zuschusspflicht bei Entgeltumwandlung bedeutet für Arbeitgeber keine Mehrkosten gegenüber einer Lohnauszahlung. Dies gilt implizit auch für arbeitgeberfinanzierte bAV, soweit diese als Substitut zu einer Lohnerhöhung gewährt wird. Würde die Zuschusspflicht jedoch auch auf arbeitgeberfinanzierte Zusagen ausgedehnt, wäre – analog zu Reformüberlegung 1 – mit einem deutlichen Rückgang arbeitgeberfinanzierter bAV zu rechnen. Dies ist wiederum in Bezug auf die Zielgruppe der Gering- und Niedrigverdiener als problematisch zu beurteilen, da diese aufgrund eines zu geringen finanziellen Spielraums ohne Arbeitgeberzuschüsse nicht in der Lage sind, hinreichend hohe Anwartschaften aufzubauen. Daher wird Reformüberlegung 2 nur auf arbeitnehmerfinanzierte bAV beschränkt.

Kritische Punkte:

Um Altzusagen bei Entgeltumwandlungen nicht die Kalkulationsgrundlage zu entziehen, erscheint es außerdem angemessen, die Zuschusspflicht auf Neuzusagen zu beschränken. Eine mögliche Folge dieser Beschränkung könnte sein, dass Arbeitnehmer mit Altzusagen durch Kündigung ihrer bestehenden Entgeltumwundlungsvereinbarung und Abschluss einer neuen versuchen, von der Neuregelung zu profitieren. Inwieweit Arbeitnehmer mit bestehenden Zusagen diese Möglichkeit tatsächlich nutzen werden, ist aufgrund des damit zusammenhängenden Aufwands und gegebenenfalls erneuten (Abschluss-)Kosten ex ante nicht abzuschätzen. Es könnte umgekehrt auch dazu kommen, dass Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern mit Altzusagen einen freiwilligen Arbeitgeberzuschuss gewähren, um diese nicht schlechter als Arbeitnehmer mit einer Neuzusage zu stellen.

Problematisch könnte weiterhin die Ermittlung der tatsächlich ersparten Sozialversicherungsbeiträge für den Arbeitgeber sein, wenn ein Pflichtzuschuss in Höhe der exakten Einsparung verlangt wird. Zunächst ergäben sich angesichts der verschiedenen Beitragsbemessungsgrenzen in KV/PV einerseits und gesetzlicher RV/AV andererseits drei Gruppen von Arbeitnehmern, in denen die Entgeltumwandlung zur Einsparung des Beitrags (1.) in allen vier Sozialversicherungszweigen, (2.) nur in gesetzlicher RV und AV oder (3.) zu keiner Einsparung führt. Weiterhin ist zwischen neuen und alten Bundes-

ländern zu unterscheiden. Bei Einkommen knapp über einer der beiden Beitragsbemessungsgrenzen kann die Einsparung wiederum etwas geringer als in (1.) und (2.) ausfallen, wenn nur ein Teil des Umwandlungsbetrags ohnehin nicht belastet gewesen wäre. Auch wenn davon ausgegangen werden darf, dass derartige Berechnungen durch gängige Lohnbuchhaltungssoftware abgebildet würden, entsteht dadurch dennoch ein Einmalaufwand für Arbeitgeber.

Es erscheint daher sachgerecht, den Pflichtzuschuss auf einen bestimmten Prozentsatz des Umwandlungsbetrags zu pauschalieren⁴¹¹ und auf solche Arbeitnehmer zu beschränken, deren Bruttogehalt vor Umwandlung die Beitragsbemessungsgrenze zur KV nicht übersteigt.⁴¹² Diese zweite Beschränkung ist notwendig, um zu verhindern, dass dem Arbeitgeber Mehrkosten entstehen, wenn die tatsächliche Sozialversicherungsersparnis geringer als der Pflichtzuschuss ist. Um das Verfahren so einfach wie möglich zu halten, erscheint es angemessen, keinen zweiten Prozentsatz für Arbeitnehmer zu definieren, deren Einkommen zwischen den beiden Beitragsbemessungsgrenzen von KV und gesetzlicher RV liegt. Damit bliebe es dem Arbeitgeber überlassen, diesem Personenkreis einen angemessenen freiwilligen Zuschuss zu bezahlen. Auch in diesem Fall käme es für den Arbeitgeber zu einem gewissen Einmalaufwand als Folge der notwendigen Anpassungen in den Prozessen der Lohnbuchhaltung.

Der Pflichtzuschuss führt aufgrund dieser Probleme zu monatlich schwankenden Zuführungen an den externen Versorgungsträger, unabhängig davon, ob er als exakt eingesparter Sozialversicherungsbeitrag oder pauschaliert definiert ist. Grundsätzlich müssen die Versorgungsträger solche Beitragsänderungen bereits heute verarbeiten können. Dennoch wird die Verarbeitung erleichtert, wenn Vertriebsprovisionen nicht vorab, sondern immer nur auf die laufende Prämie erhoben werden.⁴¹³

Ein weiteres Problem besteht darin, dass der hier vorgeschlagene Pflichtzuschuss des Arbeitgebers kein Arbeitnehmerbeitrag im Sinne des § 1 Abs. 2 Nr. 3 und 4 BetrAVG ist. Bereits wegen der unterschiedlichen Unverfallbarkeitsfrist müsste er rechnerisch vom Umwandlungsbetrag des Arbeitnehmers unterschieden werden. Um den Zweck dieser Reformüberlegung, vorweggenommene Kompensation der künftigen Beiträge zur KVdR und PVdR, zu erreichen, wäre eine sofortige Unverfallbarkeit des Arbeitgeberzuschusses wünschenswert. Deshalb wäre der Arbeitgeberzuschuss entsprechend § 1b Abs. 5 BetrAVG gesetzlich sofort unverfallbar zu stellen. Dies könnte umgesetzt werden, indem der Arbeitgeberzuschuss per gesetzlicher Fiktion, z.B. in § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG, als aus Entgeltumwandlung stammend eingestuft wird.

⁴¹¹ Denkbar wäre hierbei ein Pauschalierungssatz von 18 % des umgewandelten Entgelts.

⁴¹² Arbeitnehmer, die infolge der Entgeltumwandlung unter die Beitragsbemessungsgrenze der KV rutschen, erhielten folglich keinen Pflichtzuschuss. Dies erscheint aber im Hinblick auf die angestrebte Vereinfachung hinnehmbar.

⁴¹³ Vgl. hierzu die Ausführungen zur Verbesserung der Portabilität in Abschnitt 5.1.6.2.

5.1.4 Verbesserte Riester-Förderung in der bAV (Reformüberlegung 3)⁴¹⁴

Eckpunkte:

- Abschaffung der Doppelbelastung des Arbeitnehmers mit Sozialversicherungsbeiträgen in Anwartschafts- und Rentenphase
- Wahlweise Angleichung an Verbeitragung der „normalen“ bAV (nachgelagerte Verbeitragung) **oder** an Verbeitragung der privaten Riester-Förderung (vorgelagerte Verbeitragung)
- Beibehaltung der steuerlichen Regelungen, insbesondere der bedarfsgerechten Zulagenförderung und des Sonderausgabenabzugs
- Schaffung eines Vorrangs der Riester-geförderten bAV vor individuellen (privaten) Riester-Verträgen durch bessere und vereinfachende technische Integration der Riester-Förderung in das bAV-System

Übersicht:

Anwartschaftsphase				Rentenphase	
ArbG		ArbN		ArbN	
Steuer	SV	Steuer	SV	Steuer	SV
BA-Abzug gem. §§ 4b, 4c und 4e EStG	SV-frei	steuerpflichtig und Zulagen-gewährung / Sonderausgaben-abzug	SV-frei	voll steuer-pflichtig gem. § 22 Nr. 5 EStG	SV-pflichtig in KV/PV mit vollem Beitragssatz

= Änderung ggü. Status Quo

= Keine Änderung ggü. Status Quo

Tabelle 30: Übersicht Reformüberlegung 3 – Nachgelagerte Verbeitragung

⁴¹⁴ Reformüberlegung 3 hat die Abschaffung der doppelten Verbeitragung der Riester-bAV zum Ziel. Dies kann durch eine reine vor- oder nachgelagerte Verbeitragung geschehen. Sofern nicht anderweitig kenntlich gemacht, beziehen sich die folgenden Ausführungen stets auf beide Varianten Tabelle 30 und Tabelle 31 sind als Alternativen zu verstehen.

Anwartschaftsphase				Rentenphase	
ArbG		ArbN		ArbN	
Steuer	SV	Steuer	SV	Steuer	SV
BA-Abzug gem. §§ 4b, 4c und 4e EStG	SV-pflichtig ArbG-Anteil in RV/AV/KV/PV	steuerpflichtig und Zulagen-gewährung / Sonderausgaben-abzug	SV-pflichtig ArbN-Anteil in RV/AV/KV/PV	voll steuer-pflichtig gem. § 22 Nr. 5 EStG	SV-frei

= Änderung ggü. Status Quo

= Keine Änderung ggü. Status Quo

Tabelle 31: Übersicht Reformüberlegung 3 – Vorgelagerte Verbeitragung

Adressierte Hemmnisse:

- Die Doppelbelastung mit Sozialversicherungsbeiträgen zur KV und PV in Anwartschafts- und Rentenphase bei der Riester-geförderten bAV macht diese prohibitiv teuer und verhindert ihre Nutzung.
- Für Gering- und Niedrigverdiener ist ein Steuervorteil aus der nachgelagerten Besteuerung der nicht Riester-geförderten bAV nicht bzw. kaum vorhanden.
- Gering- und Niedrigverdiener haben bzw. sehen kaum einen finanziellen Spielraum für die Teilnahme an der bAV.

Konkretisierung (nachgelagerte Verbeitragung⁴¹⁵):

Aktuell ist die Inanspruchnahme der Riester-Förderung für Beitragsleistungen an Einrichtungen der bAV höchst unattraktiv, da der Arbeitnehmer einer doppelten Belastung mit Sozialversicherungsbeiträgen in Anwartschafts- und Rentenphase unterliegt.⁴¹⁶ So kann eine Riester-Förderung nur in Anspruch genommen werden, soweit aus voll versteuertem und verbeitragtem Einkommen vorgesorgt wird. Aufgrund der Tatsache, dass dies im Regime der bAV geschieht und damit in der Rentenphase eine Betriebsrente ausgezahlt wird, fallen Beiträge zur KVdR und PVdR an.

Diese doppelte Verbeitragung in KV und PV würde durch Reformüberlegung 3 beseitigt. Diese Reformüberlegung sieht entweder eine vollständige vor- oder nachgelagerte Ver-

⁴¹⁵ Vgl. Tabelle 30.

⁴¹⁶ Dies gilt so nicht für privat Versicherte, da diese in der Rentenphase keine Sozialabgaben auf die Betriebsrente abführen müssen.

beitragung vor.⁴¹⁷ Eine **nachgelagerte** Verbeitragung würde derart geschehen, dass die sozialversicherungsrechtliche Behandlung von Riester-geförderter bAV an diejenige in den externen Durchführungswegen der „normalen“ bAV angeglichen würde. Konkret bedeutet dies, dass in der Anwartschaftsphase weder auf Arbeitgeber- noch Arbeitnehmerseite Sozialversicherungsbeiträge auf den Betrag, der in den Riester-Vertrag eingezahlt wird, erhoben würden. Dies wäre dadurch realisierbar, dass die Beiträge, die in eine Riester-geförderte bAV fließen, in den bereits bestehenden sozialversicherungsfreien Rahmen des § 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV integriert würden.⁴¹⁸ Im Übrigen verbliebe es bei den bestehenden Rahmenbedingungen der Riester-geförderten bAV. In der Rentenphase würde weiterhin der volle Beitragssatz zur KVdR und PVdR erhoben. Steuerliche Änderungen wären nicht notwendig. In der Anwartschaftsphase blieben Zulagen-gewährung bzw. Sonderausgabenabzug bestehen. Auch an der nachgelagerten Besteuerung der Renten gem. § 22 Nr. 5 Satz 1 EStG würde keine Änderung vorgenommen werden.

Konkretisierung (vorgelagerte Verbeitragung⁴¹⁹):

Die doppelte Verbeitragung auf Arbeitnehmerseite der Riester-bAV könnte auch dadurch beseitigt werden, dass – wie bisher – in der Anwartschaftsphase sowohl Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmeranteil zur Sozialversicherung erhoben werden, in der Rentenphase dafür keine Sozialabgaben mehr gezahlt werden müssten. Es würde folglich die Verbeitragung der Leistung abgeschafft und ausschließlich **vorgelagert** verbeitragt. Ein positiver Effekt im Vergleich zur nachgelagerten Verbeitragung wäre, dass infolge der vollen Verbeitragung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil zur Sozialversicherung höhere Leistungen bei den gesetzlichen Sozialleistungen, insbesondere der gesetzlichen RV, erworben würden. In dieser Variante würde die Riester-geförderte bAV sowohl steuerlich als auch sozialversicherungsrechtlich analog zu privaten Riester-Verträgen behandelt. Dies könnte als Vereinfachung und Komplexitätsreduktion aufgefasst werden.

Erwartete Wirkung:

Aus unseren empirischen Untersuchungen (vgl. Abschnitt 4.2) und weiteren Studien zur bAV⁴²⁰ geht hervor, dass ein wesentliches Hemmnis zusätzlicher Altersvorsorge für die Zielgruppe der Gering- und Niedrigverdiener deren geringer finanzieller Spielraum ist. Diese Gruppe ist folglich auf hohe staatliche Förderquoten angewiesen, um substantiell vorsorgen zu können. Aufgrund des geringen Einkommens der Zielgruppe kann eine solche Förderung nicht durch eine Minderung der steuerlichen Bemessungsgrundlage in der Anwartschaftsphase (beispielsweise gem. § 3 Nr. 63 EStG) erreicht werden. Die nachgelagerte Besteuerung der bAV führt daher für diese Gruppe zu keinem bzw. einem

⁴¹⁷ Prinzipiell wäre auch eine Aufteilung zwischen KV- und PV-Beitrag, Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil sowie in Anwartschafts- und Rentenphase denkbar. Dies würde jedoch nicht zu einer Vereinfachung der gesetzlichen Regelungen führen und wird daher verworfen.

⁴¹⁸ Alternativ wäre denkbar, einen zusätzlichen sozialversicherungsfreien Dotierungsrahmen in Anlehnung an § 10a EStG in Höhe von 2.100 € zu schaffen.

⁴¹⁹ Vgl. Tabelle 31.

⁴²⁰ Zu nennen sind hier u.a. *BMAS* (2014), *BMAS* (2012b), *ERGO* (2010), *Fidelity International* (2011), *PWC* (2015) und *Gothaer* (2011).

lediglich sehr geringen Vorteil. Dagegen kann die Riester-Förderung – insbesondere durch die Kinderzulagen – solch hohe Förderquoten generieren. Durch Reformüberlegung 3 würde es gelingen, diese Vorteile der Riester-Förderung sinnvoll im System der bAV nutzbar zu machen und damit eine zielgenaue Förderung von Geringverdienern im bAV-Regime zu ermöglichen.

Durch Reformüberlegung 3 könnte folglich der Verbreitungsgrad der bAV bei Gering- und Niedrigverdienern gesteigert werden. Durch Beibehalten des Sonderausgabenabzugs würde die Riester-geförderte bAV aber auch für Besserverdienende attraktiv. Denn durch die Abschaffung der doppelten Verbeitragung würde auch für diesen Personenkreis eine sinnvolle Alternative der Altersvorsorge geschaffen. Die Vorteilhaftigkeit bei Umsetzung der rein nachgelagerten Verbeitragung gegenüber einem privaten Riester-Vertrag wäre individuell zu betrachten, da sich die sozialversicherungsrechtliche Behandlung unterscheiden würde. Demgegenüber würde sich die sozialversicherungsrechtliche Behandlung bei rein vorgelagerter Verbeitragung im Vergleich zu Privat-Riester nicht unterscheiden. Durch Kollektivverträge innerhalb der bAV könnten jedoch Kostenvorteile generiert werden. Auch die im Rahmen des Gutachtens befragten Steuerberater befürworten mehrheitlich diese vorgelagerte Erhebung der Beiträge (vgl. Abschnitt 6.1.2, Abbildung 69). Es könnte folglich dazu kommen, dass private Riester-Verträge durch bAV-Riester substituiert werden. Dies gilt sowohl für die vor- als auch die nachgelagerte Verbeitragung der Riester-bAV.

Kritische Punkte (nachgelagerte Verbeitragung):

Bei rein nachgelagerter Verbeitragung könnte es durch Öffnung des § 1 Abs. 1 Nr. 9 SVEV auch für Riester-geförderte Beiträge zur bAV dazu kommen, dass es innerhalb des vierprozentigen Dotierungsrahmens zu einer Kollision von „normaler“ und Riester-geförderter bAV kommt und der Rahmen folglich nicht ausreicht. In Bezug auf die Zielgruppe der Gering- und Niedrigverdiener wiegt dieser Punkt nicht sonderlich schwer, da deren Beiträge zur bAV in der Regel deutlich unter den steuer- und sozialversicherungsfreien Dotierungsgrenzen liegen. Will man dieses Problem dennoch umgehen, könnte ein zusätzlicher sozialversicherungsfreier Dotierungsrahmen in Höhe von 2.100 € (vgl. § 10a EStG) ausschließlich für Beiträge in eine Riester-geförderte bAV eingeräumt werden.⁴²¹ Dies hätte Auswirkungen auf das Aufkommen der Sozialversicherungsträger, da im Vergleich zum Status Quo insgesamt ein höherer sozialversicherungsfreier Rahmen geschaffen würde.

Daneben würde der Arbeitnehmer durch die Abschaffung der Beitragspflicht zur Sozialversicherung in der Anwartschaftsphase geringere Ansprüche in den gesetzlichen Sozialsystemen aufbauen als nach geltender Rechtslage. Da derzeit die Riester-Förderung in der bAV aber kaum genutzt wird, ist dieser Vergleich letztlich irrelevant. Wird dagegen unterstellt, dass eine Riester-bAV als Substitut zu einem individuellen Riester-Vertrag abgeschlossen wird, ergeben sich im Vergleich tatsächlich geringere Ansprüche bei den gesetzlichen Sozialleistungen.

⁴²¹ Alternativ wäre auch eine generelle Erhöhung des Dotierungsrahmens denkbar (vgl. Reformüberlegung 9 in Abschnitt 5.3.1).

Kritische Punkte (vorgelagerte Verbeitragung):

Bei rein vorgelagerter Verbeitragung kann kritisch gesehen werden, dass in der Rentenphase keinerlei Sozialabgaben mehr abgeführt werden müssten. Dies ist i.d.R. jedoch der Zeitraum, in dem die Inanspruchnahme von gesetzlichen Sozialleistungen aus KV und PV zunimmt, sodass sich hier eine zeitliche Unausgewogenheit zwischen Erwerb der Ansprüche und Inanspruchnahme der Leistungen ergäbe.

Außerdem ist anzumerken, dass ein solcher Übergang zur ausschließlich vorgelagerten Verbeitragung im Gegensatz zu den Reformen des letzten Jahrzehnts stehen würde. So wurde seit dem AVmG im Jahr 2001 in mehreren Schritten zur vollständigen nachgelagerten Besteuerung und Verbeitragung übergegangen. Insofern würde ein erneuter Systemwechsel die bisherigen Bemühungen konterkarieren. Die Riester-Förderung würde in der bAV fortan anders behandelt werden als andere bAV-Maßnahmen. Dies würde einer geforderten Vereinfachung der gesetzlichen Regelungen entgegenstehen.

Abschließend sei darauf hingewiesen, dass eine ausschließlich vorgelagerte Verbeitragung der Riester-geförderten bAV eine Unterscheidung in der Rentenphase erforderlich macht. Da Leistungen aus der „normalen“ bAV weiterhin nachgelagert verbeitragt werden, muss bei differenziert werden, ob die Leistungen aus einer Riester-geförderten bAV oder einer nicht Riester-geförderten bAV stammen. Damit würde in § 229 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 SGB V eine entsprechende Unterscheidung erforderlich, wohingegen die Beitragspflicht nach geltendem Recht schlicht und einfach an die Tatsache geknüpft ist, dass eine Einrichtung der bAV die Leistung erbringt. Damit ist auch für die Versorgungseinrichtungen ein höherer Dokumentationsaufwand verbunden. Sollte sich die Rentenleistung aus beiden Varianten zusammensetzen, muss ferner eine Trennung vorgenommen werden.

Zusätzlicher Optimierungsansatz (Vereinfachung der Riester-Administration):

Arbeitgeber und ihre Versorgungseinrichtungen beklagen den administrativen Aufwand in der Verwaltung der Zulagenförderung. Insbesondere die Verwaltung der Kinderzulagen sowie die Auszahlung der Zulage vor abschließender Prüfung durch die Zentrale Zulagenstelle für Altersvermögen⁴²² verursachen hier regelmäßig große Komplexität.

Die Verwaltung der Riester-Zulagen könnte für den Versorgungsträger erheblich vereinfacht werden, wenn die Feststellung des Zulagenanspruchs im Bereich der bAV anders organisiert würde. Anzuknüpfen wäre an Merkmale des laufenden Kalenderjahres, die im Lohnsteuerabzugsverfahren des Hauptarbeitsverhältnisses verwendet werden. Arbeitgeber und Versorgungsträger könnten auf Basis des aktuellen Arbeitslohns die Höhe des zur vollumfänglichen Förderung nötigen Eigenbeitrags ermitteln. Für die Höhe der Kinderzulage wäre ein neues Merkmal „Zählkinder für die Zulageförderung (§ 85 EStG)“ einzuführen.⁴²³

⁴²² In der Terminologie des EStG auch kurz „Zentrale Stelle“; vgl. § 81 EStG.

⁴²³ Die Zuordnung der förderberechtigten Kinder zu einem Elternteil kann analog zur bisherigen Vorgehensweise vorgenommen werden.

Mit der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung könnte der Arbeitgeber zusätzlich die Nummer des Altersvorsorgevertrags, die geleisteten Eigenbeiträge sowie die zugrunde gelegten Zählkinder an das Finanzamt übermitteln. Das Finanzamt würde diese nach Prüfung an die ZfA weiterleiten, die auf dieser Grundlage den Zulagenanspruch zunächst prüfen und danach die Zulage auszahlen könnte.

Durch dieses vereinfachte Zulageverfahren käme es implizit zu einem Vorrang der Riester-geförderten bAV vor individuellen (privaten) Riester-Verträgen. Die Bezugnahme auf das laufende Kalenderjahr in der bAV und die Übermittlung der förderrelevanten Daten des Arbeitnehmers mit der Lohnsteuerjahresabrechnung unmittelbar zum Jahresende würden aber sicherstellen, dass für die individuelle Riester-Förderung Zulagen und Sonderausgabenabzug im zeitlich später erfolgenden Einkommensteuerbescheid nur noch insoweit gewährt werden, als sie nicht bereits verbraucht worden sind. Wir halten diesen Vorrang für vertretbar, da wir davon ausgehen, dass die bAV aufgrund der geringeren Kosten ceteris paribus vorteilhafter als Individualverträge ist. Zudem führt dieses Vorgehen zu einer weiteren Komplexitätsreduktion, da der Anleger durch Wahl einer Riester-bAV festlegt, dass dieser Vertrag steuerlich gefördert wird.

Weiterhin hätte das vorgeschlagene vereinfachte Zulageverfahren eine deutliche Entlastung der Versorgungsträger der bAV in der Zulagenverwaltung zur Folge. Laut Expertenaussagen stellen gerade die Verwaltung der Zulagen, und hier insbesondere der Kinderzulagen⁴²⁴, sowie die Kommunikation mit der Zulagenstelle den größten Treiber der Komplexität und damit der Kosten in der Verwaltung der Nettoentgeltumwandlung dar.

5.1.5 BAV-Förderbetrag (Reformüberlegung 4)

Eckpunkte:

- Festlegung eines staatlichen bAV-Förderbetrags angepasst an die Höhe der Riester-Grundzulage (154 € jährlich) pro Arbeitnehmer
- Gewährung des bAV-Förderbetrags an Arbeitgeber, die für einen Arbeitnehmer mindestens einen Betrag in Höhe des Mindestbetrags nach § 1a Abs. 1 Satz 4 BetrAVG (2015: 212,63 €) jährlich als Arbeitgeberbeitrag (sogenannt Mindest-bAV-Betrag) in eine beitragsorientierte bAV nachweislich eingezahlt/eingebracht haben
- Differenz zwischen Mindest-bAV-Betrag und bAV-Förderbetrag (2015: 58,63 €) vom Arbeitgeber wirtschaftlich zu tragen
- Anrechnung des bAV-Förderbetrags auf Zulagen nach Abschnitt XI EStG
- Der Arbeitgeber ist frei in der Wahl des Durchführungswegs der bAV.

⁴²⁴ Aufwendig stellen sich insbesondere nachträgliche Vertragskorrekturen dar, wenn beispielsweise bereits geflossene Zulagen nach ein bis zwei Jahren zurückgefordert werden.

ARBEITNEHMERFÖRDERUNG

- Der Anwendungsbereich der Regelung sollte entsprechend dem Geltungsbereich der Riester-Zulagenförderung (§ 10a EStG) ausgestaltet sein, d.h. Begünstigte sind die in der inländischen gesetzlichen RV Pflichtversicherte.

Übersicht:

Anwartschaftsphase				Rentenphase	
ArbG		ArbN		ArbN	
Steuer	SV	Steuer	SV	Steuer	SV
BA-Abzug i.R.d. §§ 4b, 4c, 4d, 4e, 6a EStG	SV-frei i.R.d. § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV bzw. § 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV	DZ/UK: nicht steuerbar DV/PK/PF: steuerfrei insb. i.R.d. § 3 Nr. 63 EStG	SV-frei i.R.d. § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV bzw. § 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV	Je nach DFW: § 19 oder § 22 Nr. 5 EStG	Grds. SV-Pflicht in KV/PV mit vollem Satz
Förderung: Anrechnungsbetrag im Rahmen einer LSt-Anmeldung nach § 41a EStG					

= Änderung ggü. Status Quo

= Keine Änderung ggü. Status Quo

Tabelle 32: Übersicht Reformüberlegung 4

Adressierte Hemmnisse:

- Es herrscht ein geringer Kenntnisstand der KMU-Arbeitgeber in Bezug auf die Systeme und Vorteile der bAV.
- Gering- und Niedrigverdiener haben bzw. sehen kaum einen finanziellen Spielraum für die Teilnahme an der bAV.
- Arbeitnehmer sehen eine geringe Attraktivität der bAV aufgrund einer fehlenden finanziellen Beteiligung des Arbeitgebers.
- Es herrscht ein geringer Kenntnisstand der Arbeitnehmer in Bezug auf die bAV.

Konkretisierung:

Die vorgeschlagene Reformüberlegung 4 nimmt an der bestehenden Systematik der bAV und deren steuerlicher und sozialversicherungsrechtlicher Strukturierung keine Veränderungen vor. Sie zielt auf eine zusätzliche Förderung „im System“, um den Aufbau weiterer Komplexität der bAV zu vermeiden. Ergänzend hierzu sollen allerdings arbeitgeberfinanzierte Beiträge zur Finanzierung der bAV dem Arbeitgeber teilweise erstattet werden. Zur Sicherstellung der Aufkommensneutralität dieser Reformüberlegung sollen

die für die Riester-Grundzulage vorgesehenen Mittel herangezogen werden. Ein weiterer Zusammenhang zur Riester-Förderung besteht nicht, vielmehr wird im Übrigen das allgemeine System der bAV genutzt.

Die Erstattung setzt voraus, dass mindestens der Mindestbetrag nach § 1a Abs. 1 Satz 4 BetrAVG (= 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV; in 2015: 212,63 €) jährlich als Arbeitgeberbeitrag in die bAV des Arbeitnehmers geleistet wird (Mindest-bAV-Betrag). Die Festlegung dieses Betrags orientiert sich an der gesetzgeberischen Wertung der für eine Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG notwendigen Mindesteinbringung in die bAV.⁴²⁵ Eine höhere Einzahlung/ Einbringung erhöht den bAV-Förderbetrag nicht. Eine geringere Einzahlung/ Einbringung führt dazu, dass kein Förderbetrag gezahlt wird.

Die Förderung soll durch Berücksichtigung eines Betrags in Höhe des Mindest-bAV-Förderbetrags in Höhe der Riester-Grundzulage (§ 84 EStG) bei der Lohnsteueranmeldung (§ 41a EStG) als Abzugsbetrag für den Arbeitgeber gewährt werden. Der Abzug erfolgt im Rahmen der Lohnsteueranmeldung für den Monat, in dem die Zahlung geleistet wurde. Ein verwaltungsinterner Finanzmittelausgleich kann durch Einzahlung der Riester-Grundzulage durch die Riester-Zulagenstelle in den „Lohnsteuertopf“ vorgenommen werden.

Durch die Differenz zwischen bAV-Förderbetrag und Mindest-bAV-Betrag ergibt sich ein Arbeitgeberanteilsanteil an der geförderten bAV von knapp 30 % (= 58,63 € / 212,63 €). Die so gewährte Versorgungszusage ist im Grundsatz arbeitgeberfinanziert. Um im Falle des vorzeitigen Ausscheidens des Mitarbeiters innerhalb der arbeitsrechtlichen Verfallbarkeitsfristen den Förderzweck nicht zu gefährden und eine aufwendige Rückabwicklung bzw. Rückzahlung des staatlichen bAV-Förderbetrags zu vermeiden, ist der gesamte Mindest-bAV-Betrag entsprechend § 1b Abs. 5 BetrAVG gesetzlich sofort unverfallbar zu stellen. Dies könnte umgesetzt werden, indem der bAV-Förderbetrag per gesetzlicher Fiktion, z.B. in § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG, als aus Entgeltumwandlung stammend eingestuft wird.

Reformüberlegung 4 führt zu keiner Änderung der grundsätzlichen bAV-Systematik, sondern betrifft allein die Lohnsteueranmeldung und wirtschaftlich die Riester-Förderung. Die einkommen- bzw. lohnsteuerliche sowie die sozialversicherungsrechtliche Behandlung als arbeitgeberfinanzierte bAV in Anwartschafts- und Leistungsphase bleibt unberührt.

Die Maßnahme kann auf alle bestehenden und neu vereinbarten Versorgungszusagen angewandt werden. Der bAV-Förderbetrag wird den Arbeitgebern unabhängig vom gewählten Durchführungsweg im Ergebnis zur Deckung der eingegangenen Versorgungsverpflichtung gewährt. Bei bestehenden Versorgungszusagen soll eine Förderung nur erfolgen, wenn in das bestehende System vom Arbeitgeber ein zusätzlicher Arbeitgeberzuschuss in Höhe des Mindestbetrags nach § 1a Abs. 1 Satz 4 BetrAVG jährlich eingebracht wird.

⁴²⁵ Ein weiterer Vorteil dieser Bezugsgröße liegt in deren Dynamisierung, soweit der Mindestbetrag nach § 1a Abs. 1 Satz 4 BetrAVG angepasst wird.

Erwartete Wirkung:

Durch die vorgeschlagene Maßnahme wird ein starker Anreiz gesetzt, die bAV für alle Mitarbeiter zu fördern. Solange ein Arbeitgeber ausschließlich einen Betrag in Höhe des Mindestbetrags nach § 1a Abs. 1 Satz 4 BetrAVG für die bAV eines Arbeitnehmers verwendet, ist dies für ihn in Höhe des bAV-Förderbetrags liquiditäts- und erfolgsneutral, lediglich der Arbeitgeberanteil von knapp 30 % ist vom Arbeitgeber aufzubringen. Dem – für diese Überlegung unterstellten – Liquiditätsabfluss für den Beitrag an einen externen Versorgungsträger in Höhe des bAV-Förderbetrags steht unmittelbar folgend ein verminderter Liquiditätsabfluss im Rahmen der Lohnsteuerabführung gegenüber. Der Aufwand aus der Prämienzahlung wird insoweit durch einen Ertrag in Höhe der Kürzung der abzuführenden Lohnsteuer kompensiert.

Die Maßnahme verfolgt damit insbesondere das Ziel, eine der Höhe nach Riester-ähnliche Förderung in stark vereinfachter Form in der bAV flächendeckend zum Einsatz zu bringen. Der Arbeitgeberanteil sorgt dafür, dass die Unternehmen bei der Auswahl des bAV-Systems, das sie anbieten, ein eigenes Interesse daran haben, auf gute Konditionen zu achten.

Die relative Förderquote von Gering- und Niedrigverdienern ist bezogen auf das Bruttoeinkommen am höchsten. Damit wirkt diese Fördermaßnahme gezielt für diesen Personenkreis.

Durch die vergleichsweise hohe Förderung dieser in der Grundvariante arbeitgeberfinanzierten bAV wird ein hoher Anreiz gesetzt, dass Steuerberater die KMU-Arbeitgeber auf diese steuerlich effiziente Möglichkeit hinweisen und für eine Umsetzung werben. Aus dem empirischen Teil dieser Untersuchung ist deutlich geworden, dass dies einer der effektivsten Wege zur Verbreitung der bAV im KMU-Bereich ist, weil sich KMU-Arbeitgeber typischerweise auf die Meinung ihres Steuerberaters und dessen Einschätzung verlassen.

Zudem wird das Institut der bAV in bislang unversorgte Arbeitnehmerkreise eingeführt, sodass mit dieser Reformüberlegung nicht nur finanziell ein Anreiz geschaffen wird, sondern zusätzlich auch Kenntnis und Information über die bAV. Aus der Kenntnis der Vorteile der bAV entsteht einerseits die Chance, dass Arbeitgeber mehr als den Mindestbetrag einbringen werden, und andererseits zusätzlich die Option, dass die Arbeitnehmer durch das „Kennenlernen“ des Systems ihrerseits diese Vorsorgeform verstärkt durch Entgeltumwandlung nutzen. Im Falle einer solchen Entgeltumwandlung könnte zudem eine weitere, zu konkretisierende (Familien-)Förderung in Erwägung gezogen werden.

Über die zu erwartende stärkere Verbreitung wird ein weiteres Hemmnis für die bAV in den KMU sowie bei Gering- und Niedrigverdienern abgebaut, das derzeit in der geringen Kenntnis des Instruments bAV sowohl bei Arbeitgebern als auch bei Arbeitnehmern besteht. Daraus resultiert eine zusätzliche Wahrscheinlichkeit, dass Arbeitgeber und/oder Arbeitnehmer bAV-Systeme in größerem Umfang nutzen werden als bislang.

Der Verzicht auf einen Mindesteigenbeitrag des Arbeitnehmers bewirkt, dass gerade die Geringverdiener, die nicht die finanziellen Möglichkeiten für Entgeltumwandlungen haben, in den Anwendungsbereich von bAV-Systemen einbezogen werden und damit die Zulagenförderung nach Abschnitt XI EStG in sehr einfacher Weise wahrnehmen können. Das ist diesem Personenkreis derzeit wirtschaftlich verschlossen.

Schließlich würden bei höherer bAV-Verbreitung mehr Arbeitnehmer an den Vorteilen kollektiv finanzierter bAV-Systeme und deren Skaleneffekten teilhaben und damit die Altersvorsorge insgesamt gestärkt. Die Verwaltungskosten im Vergleich zur bisherigen Riester-Förderung sind deutlich niedriger, weil die Unternehmen neben dem Betrieb eines bAV-Systems sowie der Durchführung des Lohnsteueranmeldungsverfahrens keinerlei zusätzliche Pflichten treffen. Damit können bessere Renditen aus den eingesetzten Produkten erwartet werden als bei der klassischen Riester-Förderung. Um eine Nutzung der bAV-Systeme auch für die arbeitnehmerfinanzierte bAV zu ermöglichen, sollte das in der Grundvariante rein arbeitgeberfinanzierte bAV-Angebot des Arbeitgebers zusätzlich durch Entgeltumwandlungsbeträge der Arbeitnehmer finanziert werden können. In Betracht kommen hierfür im Wesentlichen die beitragsorientierte Leistungszusage (§ 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG) sowie die Beitragszusage mit Mindestleistung (§ 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG).

Um eine Beschädigung der bisherigen Altersvorsorgeförderung nach § 10a/Abschnitt XI EStG mit allen Vorteilen wie dem Sonderausgabenabzug oder den Zulagen zu vermeiden, tritt die neue, einfache Förderung in der bAV neben die bisherige § 10a-Förderung. Durch die Anrechnung der bAV-Förderung auf die Grundzulagen nach Abschnitt XI EStG wird lediglich sichergestellt, dass der Gesamtaufwand für die staatliche Förderung von solchen Altersvorsorgemaßnahmen den bislang gesetzlich vorgegebenen Rahmen nicht übersteigt.

Kritische Punkte:

Die beschriebene Maßnahme führt zu einer gewissen Abkehr vom bisherigen Förderprinzip, wonach es Zulagen nur dann in voller Höhe gibt, wenn ein bestimmter, mit Steuern und Sozialversicherungsabgaben vorbelasteter Mindesteigenbeitrag durch den Arbeitnehmer erbracht wird. An die Stelle des Arbeitnehmerbeitrags tritt hier jedoch ein „Arbeitgebereigenbeitrag“, sodass das grundsätzliche Prinzip einer Eigenbeteiligung für staatliche Förderung nicht aufgegeben, sondern bedarfsgerecht im Hinblick auf die betrachtete Zielgruppe modifiziert wird. Die mangelnde Verbreitung der bisherigen Förderung im Bereich der Gering- und Niedrigverdiener zeigt, dass die bisherige Systematik eine Schwäche aufweist, die mit dem jetzigen Vorschlag beseitigt werden soll. Zugleich erfolgt über die betragsmäßige Obergrenze eine vergleichsweise starke Förderung der Gering- und Niedrigverdiener, wohingegen Besserverdienende relativ geringer gefördert werden.

Eine Beschränkung des bAV-Förderbetrags auf bestimmte Einkommensgruppen ist nicht erforderlich, da über die Anrechnung auf Zulagen nach Abschnitt XI EStG keine zusätzliche Förderung höherer Einkommen im Vergleich zur bisherigen Rechtslage erfolgt. Die Erfassung der Zulage über die Lohnsteuerjahresabrechnung stellt weiterhin

sicher, dass diese bei Besserverdienern auf die Steuererminderung durch den höheren Sonderausgabenabzug im Sinne des § 10a EStG Anrechnung findet.⁴²⁶

Die Einfachheit der Förderidee bewirkt, dass gewisse Überlegungen zur Einzelfallgerechtigkeit sowie zur Familienförderung in der bAV nicht umgesetzt werden. Die Vorteile der Einfachheit sind geringere Komplexität und weniger Kosten im Vergleich zu den klassischen Riester-Produkten.⁴²⁷

Um auch bei bestehenden bAV-Zusagen ohne steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Folgewirkungen eine Erhöhung durchzuführen, könnte erwogen werden, den aktuell bestehenden steuer- und sozialversicherungsfreien Dotierungsrahmen von § 3 Nr. 63 EStG zumindest um den vorgeschlagenen Mindest-bAV-Betrag jährlich zu erhöhen. Es würden hiervon vor allem Personen profitieren, die sich mit ihren bAV-Beiträgen an der Grenze zur Steuer-/Sozialversicherungspflicht bewegen. Da diese Personen i.d.R. nicht der Gruppe der Geringverdiener angehören, wird die Erhöhung des Dotierungsrahmens im Rahmen dieses Gutachtens nicht als zwingend erachtet.

5.1.6 Nebenbedingungen für eine erfolgreiche Arbeitnehmerförderung

Im Rahmen der Literatur, der Experteninterviews sowie der empirischen Untersuchung haben sich zwei Problemkreise herauskristallisiert, die zwar nicht dem Steuer- und Sozialversicherungsrecht zuzurechnen sind, aber für den Erfolg der vorgeschlagenen Maßnahmen von Bedeutung sind und deshalb hier angesprochen werden müssen. Diese werden als Nebenbedingungen für eine erfolgreiche Arbeitnehmerförderung bezeichnet.

5.1.6.1 Begrenzung der Anrechnung auf die Grundsicherung

Eckpunkt:

- Begrenzung der Anrechnung von Rentenleistungen aus der bAV auf die Grundsicherung

Adressiertes Hemmnis:

- Die Anrechnung der Leistungen aus einer bAV auf die Grundsicherung wirkt negativ auf die Bereitschaft von Geringverdienern, zusätzliche Altersvorsorge, z.B. über bAV, zu betreiben.

⁴²⁶ Zu dieser Anrechnung kann es wohlgenmerkt nur dann kommen, wenn der Arbeitnehmer zusätzlich einen individuellen Altersvorsorgevertrag bespart, bei dem ein Anspruch auf Sonderausgabenabzug besteht.

⁴²⁷ Um zusätzlich die Kinderzulagen in Anspruch nehmen zu können, ist ein zusätzlicher, individueller Riester-Vertrag notwendig.

Konkretisierung:

Aktuell werden die Leistungen aus einer bAV komplett auf die vom Staat bezogene Grundsicherung angerechnet. Dadurch wird ein Geringverdiener, der zusätzlich zur gesetzlichen RV über die bAV vorsorgt und dennoch nach Renteneintritt Grundsicherung bezieht, nicht für seine Altersvorsorgebemühungen „belohnt“. Vielmehr wird er aus ökonomischer Sicht sogar schlechter gestellt als ein vergleichbarer Geringverdiener, der auf zusätzliche Altersvorsorge verzichtet. Der Anreiz für Geringverdiener, die diese Zusammenhänge erkennen, neben der gesetzlichen RV vorzusorgen, ist daher gering. Unsere Befragungen von Arbeitnehmern zeigen, dass ein Teil der Arbeitnehmer befürchten, in die Grundsicherung zu fallen.⁴²⁸ Auch Medienvertreter argumentieren in diesem Sinne.⁴²⁹

Daher ist eine Beschränkung der Anrechnung von bAV-Leistungen auf die Grundsicherung zur Diskussion zu stellen. Denkbar wäre etwa ein Freibetrag für oder eine nur quotale Anrechnung von Leistungen aus einer bAV.

Erwartete Wirkung:

Geringverdiener werden – zumindest soweit finanzieller Spielraum vorhanden ist – ein bestehendes bAV-Angebot des Arbeitgebers eher annehmen bzw. ihren Anspruch auf Entgeltumwandlung geltend machen. Dadurch wird die eigenverantwortliche Vorsorge der Arbeitnehmer gestärkt und damit die Chance eröffnet, den künftigen Bedarf für Grundsicherungsleistungen zu senken und damit auch zu einer Entlastung der staatlichen Finanzmittel in zukünftigen Jahren beitragen kann.

Kritische Punkte:

Durch die Gewährung des Freibetrags bzw. der quotalen Anrechnung würde das Subsidiaritätsprinzip des § 82 Abs. 1 SGB XII aufgeweicht, nach dem vorhandenes Einkommen und Vermögen vorrangig zu verwenden ist. Man könnte deshalb einwenden, dass es in der Folge zu höheren staatlichen Leistungen käme, die vom Bundeshaushalt zu finanzieren wären, und der Höhe nach den jeweiligen bAV-Leistungen, maximal jedoch der Höhe des Anrechnungsbetrags, entsprechen würden. Allerdings gilt dies nur dann, wenn ein Arbeitnehmer als Vergleichsmaßstab herangezogen wird, der auch ohne Anrechnungsregelung eine bAV-Anwartschaft aufbauen würde, obwohl dies nicht ökonomisch rational wäre.⁴³⁰

⁴²⁸ Diese Erkenntnis wurde vor allem aus den zweiten Arbeitnehmer-Interviews gewonnen (vgl. Abschnitt 6.2). Diese Interviews dienten zwar insbesondere der Überprüfung der entwickelten Reformüberlegungen, vereinzelt konnten jedoch auch noch Hemmnisse identifiziert werden. So gaben 29 % der hier befragten Arbeitnehmer an, dass sie es für „wahrscheinlich“ (13 %) oder sogar „sehr wahrscheinlich“ (16 %) halten, im Alter Grundsicherung beziehen zu müssen. In den ersten Arbeitnehmer-Interviews (vgl. Abschnitt 4.2.1.2) gab lediglich eine Person an, dass die Anrechnung auf Grundsicherung ein Argument gegen die bAV-Teilnahme war.

⁴²⁹ Siehe Abschnitt 3.1.2.2.

⁴³⁰ Diese Annahme halten wir allerdings für unrealistisch, da Geringverdiener am Rande der Grundsicherung durch entsprechende Presseberichterstattung bereits heute auf die Problematik der Anrechnung hingewiesen werden; vgl. z.B. *Wagner* (2016) und *Tenhagen* (2015).

Eine solche Beschränkung der Anrechnung von bAV-Leistungen auf die Grundsicherung wirft Folgefragen für die Berücksichtigung von Leistungen anderer Vorsorgearten auf. Möglicherweise wäre auch für andere Formen der eigenverantwortlichen Vorsorge analog zu verfahren, was mit finanziellen Risiken für den Bundeshaushalt einherginge.

5.1.6.2 Verbesserung der Portabilität von Anwartschaften

Eckpunkt:

- Begrenzung der Abschlusskosten in den durch § 3 Nr. 63 EStG geförderten Durchführungswegen⁴³¹:

Die steuerliche Anerkennung als Maßnahme der bAV wird davon abhängig gemacht, dass die Vertriebsprovision grundsätzlich nur als Prozentsatz des jeweiligen laufenden Beitrags einbehalten wird. Eine Vorab-Provision auf künftige, vereinbarte Beiträge zulasten des Vertrags ist nicht zulässig.

Adressierte Hemmnisse:

- Die vermeintliche Unvorteilhaftigkeit der bAV für Arbeitnehmer stellt aus Arbeitgebersicht ein Hemmnis dar.
- Die Medien- und Presseberichterstattung in Bezug auf die bAV ist zu einem großen Teil negativ.
- Arbeitnehmer sehen bei Arbeitgeberwechsel Probleme in Bezug auf die Portabilität von Anwartschaften.

Konkretisierung:

Unsere Befragungen sowohl von Arbeitnehmern als auch von Arbeitgebern zeigen, dass eine ablehnende Haltung gegenüber der bAV häufig von der Wahrnehmung getrieben ist, dass sich eine Direktversicherung⁴³² für den begünstigten Arbeitnehmer nicht lohnt. Als Ursache hierfür können hohe Abschlusskosten und niedrige oder gar negative Renditen verantwortlich sein. Dieser Eindruck wird durch negative Berichterstattung in den Medien in diesem Sinne sowie durch Einzelerfahrungen der Befragten selbst oder in deren Umfeld gestützt.⁴³³

⁴³¹ Zur Vermeidung von Umgehungsversuchen ist zu erwägen, die Bedingung jenseits des § 3 Nr. 63 EStG auf alle Modelle anzuwenden, bei denen Leistungsansprüche der bAV mittel- oder unmittelbar an ein Lebensversicherungsprodukt gekoppelt sind.

⁴³² Die Ausführungen gelten analog für die bAV über Pensionsfonds und Pensionskassen, bei denen Abschlusskosten anfallen. Aus Gründen der Lesbarkeit wird auf die vollständige Aufzählung verzichtet.

⁴³³ An dieser Stelle sei auch an die Forderung des Bundesverbandes der Verbraucherzentralen und Verbraucherverbände verwiesen. Dieser spricht sich für ein generelles Provisionsverbot aus, da sich nur so der immanente Interessenkonflikt vollständig lösen ließe; vgl. *Verbraucherzentrale Bundesverband e. V.* (2015), S. 3. Auch im Koalitionsvertrag wird diesbezüglich beabsichtigt, „die Einführung der Honorarberatung als Alternative zu einer Beratung auf Provisionsbasis für alle Finanzprodukte“ voranzutreiben; *Bundesregierung* (2013), S. 64.

Die angesprochenen Probleme können dann auftreten, wenn ein Vertrag beitragsfrei gestellt wird oder wenn im Verlauf des Erwerbslebens eine weitere Direktversicherung mit erneuten Abschlusskosten eingegangen wird. Da die Abschlussprovision auf die vereinbarte Beitragssumme berechnet und regelmäßig in den ersten Jahren der Vertragslaufzeit dem Deckungskapital belastet wird, sind die geleisteten Beiträge der ersten Jahre stark reduziert bzw. im Extremfall ganz verloren.

Das Übertragungsabkommen der Versicherungswirtschaft⁴³⁴ soll dieses Problem zwar vermeiden. Allerdings gelingt dies nur bei einer Übertragung auf einen neuen Arbeitgeber innerhalb einer Frist von 15 Monaten ab dem Ausscheiden des Arbeitnehmers aus seinem bisherigen Arbeitsverhältnis. Je nach Verlauf der Erwerbsbiografie (Arbeitslosigkeit, Minijob, Teilzeitbeschäftigung, neuer Arbeitgeber bietet internen Durchführungsweg der bAV an) kann diese Frist nicht immer eingehalten werden. Ferner ist denkbar, dass das vereinbarte Dotierungsvolumen nicht gehalten werden kann; in diesem Falle ist Provision „überbezahlt“ worden. Weiterhin kann eine Übertragung mit Nachteilen für den Arbeitnehmer verbunden sein, weil sich z.B. die rechtlichen Bedingungen verschlechtern haben. Hier steht der Arbeitnehmer vor der Wahl, diese Verschlechterung hinzunehmen oder aber die bereits entrichtete Provision für künftige Beiträge „abzuschreiben“.

Vor diesem Hintergrund schlagen wir vor, die steuerliche Abzugsfähigkeit von Beiträgen zu Direktversicherungen⁴³⁵ (nur Neuzusagen) von der Bedingung abhängig zu machen, dass die Vertriebsprovisionen immer nur zulasten des laufenden Beitrags einbehalten werden dürfen, auf den sie sich beziehen. Jede vorgezogene Belastung des Kapitalstocks des Vertrags mit Vertriebsprovisionen auf für die Zukunft vereinbarte Prämien ist steuerlich als förderschädlich zu qualifizieren. Für Pensionsfonds und Pensionskassen gilt Entsprechendes, sofern Vertriebsprovision anfällt.

Durch diese einfache Maßnahme sind finanzielle Nachteile des Arbeitnehmers bei einer Beitragsfreistellung ebenso ausgeschlossen wie eine „Doppelprovisionierung“ künftiger geplanter Beiträge.⁴³⁶ Dadurch können die zuvor beschriebenen Maßnahmen zur Arbeitnehmerförderung effektiv(er) wirken.

Kritische Punkte:

Es liegt auf der Hand, dass die bAV aus Sicht des Versicherungsvertriebs damit ceteris paribus weniger attraktiv wird. Allerdings erwarten wir, dass die bAV bei Umsetzung der

⁴³⁴ „Abkommen zur Übertragung zwischen den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds bei Arbeitgeberwechsel.“

⁴³⁵ Die Ausführungen gelten analog für die bAV über Pensionsfonds und Pensionskassen, bei denen Abschlusskosten anfallen. Aus Gründen der Lesbarkeit wird auf die vollständige Aufzählung verzichtet.

⁴³⁶ Genau dies vermag der aktuelle Vorschlag des *GDV* nicht zu leisten. Der *GDV* schlägt (allerdings für Lebensversicherungsprodukte zur individuellen Vorsorge) vor, dass bei Vertrags- und Anbieterwechseln künftig keine Provisionen und keine Abschlusskosten auf das übertragene Kapital, die Zulagen und bereits vereinbarte künftige Beiträge vom neuen Anbieter erhoben werden dürfen. Vgl. *GDV* (2015), S. 11.

empfohlenen Maßnahmen derart an Attraktivität gewinnt, dass sie entsprechend stärker von Arbeitgebern und Arbeitnehmern nachgefragt wird.

5.2 Anreize für Arbeitgeber kleiner und mittlerer Unternehmen

Nachdem im vorherigen Abschnitt verschiedene Reformüberlegungen zu einer verbesserten Arbeitnehmerförderung in der bAV erläutert wurden, wird nachfolgend auf die Zielgruppe der KMU als Arbeitgeber eingegangen. Analog dazu werden auch hier verschiedene Reformüberlegungen ausführlich diskutiert.⁴³⁷

5.2.1 Steuerermäßigung für Arbeitgeber (Reformüberlegung 5)

Eckpunkte:

- Anreiz zur aktiven Bewerbung einer bAV bei kleinen Unternehmen (weniger als 20 Mitarbeiter) durch Gewährung einer Steuerermäßigung
- Steuerermäßigung erfolgt durch Reduktion der tariflichen Einkommen- bzw. Körperschaftsteuer des Arbeitgebers um 20 % der Summe der bAV-Beiträge des Arbeitgebers
- Anwendung nur in den externen Durchführungswegen und hier unabhängig von der Finanzierung der Beiträge zur bAV
- Kombinierbar mit Reformüberlegungen 1 und 2

⁴³⁷ Eine konkrete EU-beihilferechtliche Prüfung der nachfolgenden Reformüberlegungen wurde jeweils nicht durchgeführt. Die vorgenommene Abgrenzung der größenabhängigen Förderinstrumente orientiert sich jedoch am geltenden Recht, siehe z.B. § 7g EStG. Zur Vereinbarkeit des § 7g EStG mit dem Beihilfeverbot des Art. 87 EG-Vertrag siehe BFH-Urteil vom 21.07.1999 und *Pinkos* (1993), S. 1693.

Übersicht:

Anwartschaftsphase				Rentenphase	
ArbG		ArbN		ArbN	
Steuer	SV	Steuer	SV	Steuer	SV
BA-Abzug i.R.d. §§ 4b, 4c, 4e EStG	SV-frei i.R.d. § 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV	steuerfrei i.R.d. § 3 Nr. 63 EStG	SV-frei i.R.d. § 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV	voll steuerpflichtig gem. § 22 Nr. 5 EStG	SV-pflichtig in KV/PV mit vollem Beitragssatz
Steuerermäßigung für Kleinunternehmen					

= Änderung ggü. Status Quo

= Keine Änderung ggü. Status Quo

Tabelle 33: Übersicht Reformüberlegung 5

Adressierte Hemmnisse:

- Es bestehen aktuell keine ausreichenden Anreize für KMU, eine bAV aktiv anzubieten.
- KMU-Arbeitgeber sehen sich einem hohen Verwaltungsaufwand aufgrund der vermeintlichen Komplexität der bAV gegenüber.

Konkretisierung:

Durch Reformüberlegung 5 würde für kleine Unternehmen (weniger als 20 Mitarbeiter) ein zusätzlicher monetärer Anreiz, eine bAV aktiv anzubieten, geschaffen. Dieser würde derart ausgestaltet, dass sich neben dem ohnehin bestehenden Betriebsausgabenabzug die tarifliche Einkommen- bzw. Körperschaftsteuer des Arbeitgebers um 20 % der Summe der bAV-Beiträge vermindern würde. Diese Steuerermäßigung wäre nur für Unternehmen mit weniger als 20 Mitarbeitern im Jahresdurchschnitt zu gewähren. Alternativ wäre auch eine Abgrenzung der begünstigten Kleinunternehmen analog zu § 7g EStG denkbar.⁴³⁸

Diese Regelung ist konzeptionell an § 14 Abs. 1 Drittes Vermögensbildungsgesetz – 3. VermBG i.d.F. vom 27. Juni 1970 – angelehnt, durch den vom Arbeitgeber bezuschusste vermögenswirksame Leistungen in KMU gefördert wurden. Reformüberlegung 5 würde ausschließlich auf Neuzusagen Anwendung finden.

⁴³⁸ Diese beiden Möglichkeiten der Abgrenzung kleiner Unternehmen (weniger als 20 Mitarbeiter bzw. anhand von § 7g EStG) gelten auch für die folgenden Reformüberlegungen, die eine entsprechende Begrenzung vorsehen.

Erwartete Wirkung:

Aus den empirischen Untersuchungen geht hervor, dass der allgemeine Kenntnisstand der Arbeitgeber in Kleinunternehmen in Bezug auf die Rahmenbedingungen der bAV sehr gering ist. Einem Großteil dieser Arbeitgeber ist vor allem die aktuell bestehende Sozialversicherungsersparnis nicht bekannt, weshalb diese auch nicht als Anreiz, eine bAV anzubieten, wahrgenommen wird. Zudem geben diejenigen Arbeitgeber, denen die Sozialversicherungsersparnis bekannt ist, an, dass diese keinen ausreichenden Anreiz bei der Einführungsentscheidung einer bAV darstellt. Insbesondere für Kleinunternehmen ist dies als zutreffend zu bezeichnen, da die durch Entgeltumwandlung ausgelöste Sozialversicherungsersparnis aufgrund der geringen Mitarbeiterzahlen i.d.R. sehr gering ist. Es besteht damit aktuell kein ausreichender monetärer Anreiz für KMU als Arbeitgeber, die bestehende Informationshürde bezüglich der bAV zu überwinden und im nächsten Schritt eine bAV aktiv anzubieten.

Dieses Hemmnis wird durch Reformüberlegung 5 adressiert. Durch die Einführung der Steuerermäßigung für den Arbeitgeber würde ein im Vergleich zu der Sozialversicherungsersparnis besser sichtbarer und damit effektiverer Anreiz geschaffen, da es sich um eine direkte Ermäßigung der Steuerlast handelt. Außerdem würde ein solcher steuerlicher Anreiz dazu führen, dass die bAV stärker in das Beratungsspektrum der Steuerberater von Kleinunternehmen rückt und diese die Einführung einer bAV aktiver empfehlen würden. Dies bestätigen die mit Steuerberatern durchgeführten Interviews (siehe Abschnitt 6.1.2).

Reformüberlegung 5 erscheint insbesondere in Verbindung mit Reformüberlegung 1 oder 2 sinnvoll. Denn bei Umsetzung dieser Reformüberlegungen würde die Sozialversicherungsersparnis für den Arbeitgeber – zumindest bei Entgeltumwandlung – wegfallen. Zur Kompensation würde die eben beschriebene Steuerermäßigung eine monetäre Schlechterstellung von Kleinunternehmen bei Entgeltumwandlung ausschließen. Die Steuerermäßigung wäre im Vergleich zur Sozialversicherungsersparnis in etwa gleich hoch. Jedoch ist davon auszugehen, dass die Arbeitgeber in kleinen Unternehmen dies als besser sichtbaren Anreiz wahrnehmen. Außerdem würde die bAV durch die Steuerersparnis noch stärker in das Beratungsfeld der Steuerberater fallen, wodurch positive Effekte in Bezug auf die Verbreitung der bAV zu erwarten sind.

Beschränkt man im Zuge von Reformüberlegung 1 die Sozialversicherungspflicht des Arbeitgeberanteils auf die Entgeltumwandlung, hätte die Steuerermäßigung zur Folge, dass für kleine Unternehmen ein im Vergleich zum Status Quo deutlich höherer und besser sichtbarer monetärer Anreiz geschaffen wird, ihren Mitarbeitern eine arbeitgeberfinanzierte bAV anzubieten. So könnte der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Sozialversicherungsersparnis und der Steuerermäßigung im Vergleich zu einer Lohnerrhöhung eine Ersparnis bis ca. 40 % der bAV-Beiträge erzielen.⁴³⁹ Dies stellt einen

⁴³⁹ Zu dieser Höhe der Ersparnis kommt es, da auch bei arbeitgeberfinanzierten Beiträgen bzw. Zuwendungen zur bAV implizit eine Sozialversicherungsersparnis für den Arbeitgeber gegeben ist, soweit die bAV als Substitut zu einer Lohnerrhöhung gewährt wird.

enormen Anreiz dar. Analog gilt dies für den ohnehin auf Entgeltumwandlung beschränkten Pflichtzuschuss von Reformüberlegung 2.

Kritische Punkte:

Ein möglicher Kritikpunkt an der Gewährung einer Steuerermäßigung bezieht sich auf Unternehmen, deren tarifliche Einkommen- bzw. Körperschaftsteuer sehr gering ist bzw. Null beträgt. Diese Unternehmen würden von der Ermäßigung nicht profitieren, obwohl sie diese vermeintlich am dringendsten benötigen. Ohne Berücksichtigung von Fragen der Steueraufkommensverteilung auf einzelne Gebietskörperschaften könnte daher alternativ anstatt einer Ermäßigung der tariflichen Einkommen-/Körperschaftsteuer die für den jeweiligen Arbeitnehmer abzuführende Lohnsteuer um 20 % der bAV-Beiträge vermindert werden.

Reformüberlegung 5 würde außerdem Kosten in Form von entgangenen Steuereinnahmen bei kleinen Unternehmen verursachen, weshalb sie in diesem Gutachten nicht weiter verfolgt wird.

Die Beschränkung auf Unternehmen mit weniger als 20 Mitarbeitern führt zu einem vollständigen Wegfall der Förderung, sobald diese Grenze überschritten wird. Hier könnten Härten vermieden werden, indem die Förderung auch im Jahr nach Überschreiten der entsprechenden Grenze weiter gewährt wird. Diese und jede weitergehende Härtefallregelung, wie z.B. ein Abschmelzen des Vorteils bei steigender Mitarbeiterzahl, führt zu Mitnahmeeffekten und noch höheren Steuerausfällen.

5.2.2 BAV-Abzugsbetrag für kleine Unternehmen (Reformüberlegung 6)

Eckpunkte:

- Möglichkeit für den Arbeitgeber, zusätzlich zum Betriebsausgabenabzug der Beiträge zur bAV jährlich z.B. 50 % der geleisteten Zuwendungen gewinnmindernd abzuziehen („bAV-Abzugsbetrag“)
- BAV-Abzugsbetrag unabhängig von der Finanzierung und vom gewählten Durchführungsweg für beitragsorientierte bAV
- Erfolgserhöhende Auflösung des bAV-Abzugsbetrags über die Folgejahre (z.B. fünf Jahre)
- Beschränkung auf Unternehmen mit weniger als 20 Mitarbeitern
- Steuerstundungseffekt durch Verlagerung von Steuerzahlungen in die Zukunft, ähnlich einer Sonderabschreibung oder dem Investitionsabzugsbetrag (§ 7g EStG)

Übersicht:

Anwartschaftsphase				Rentenphase	
ArbG		ArbN		ArbN	
Steuer	SV	Steuer	SV	Steuer	SV
BA-Abzug i.R.d. §§ 4b, 4c, 4d, 4e, 6a EStG	SV-frei i.R.d. § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV bzw. § 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV	DZ/UK: nicht steuerbar DV/PK/PF: steuerfrei insb. i.R.d. § 3 Nr. 63 EStG	SV-frei i.R.d. § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV bzw. § 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV	Je nach DFW: § 19 oder § 22 Nr. 5 EStG	SV-pflichtig in KV/PV mit vollem Beitragssatz
bAV-Abzugsbetrag					

= Änderung ggü. Status Quo

= Keine Änderung ggü. Status Quo

Tabelle 34: Übersicht Reformüberlegung 6

Adressierte Hemmnisse:

- Es bestehen aktuell keine ausreichenden Anreize für KMU, eine bAV aktiv anzubieten.
- KMU-Arbeitgeber sehen sich einem hohen Verwaltungsaufwand aufgrund der vermeintlichen Komplexität der bAV gegenüber.

Konkretisierung:

Als sichtbarer Anreiz für kleine Unternehmen könnte ein „bAV-Abzugsbetrag“ im Stile des Investitionsabzugsbetrags gem. § 7g EStG gewährt werden. Neben dem Betriebsausgabenabzug dürften diese Unternehmen außerbilanziell z.B. 50 % der geleisteten Beiträge/ Zuwendungen zur bAV gewinnmindernd abziehen (bAV-Abzugsbetrag). Der bAV-Abzugsbetrag würde unabhängig davon gewährt, ob es sich um arbeitgeber- oder arbeitnehmerfinanzierte Beiträge handelt.⁴⁴⁰ Eine Anwendung von Reformüberlegung 6 nicht nur auf Neuzusagen, sondern auch auf den aktuellen Bestand an bAV-Zusagen wäre grundsätzlich denkbar und für Arbeitgeber vorteilhaft. Gleichzeitig ergäben sich hierdurch drastische Steuerausfälle, weshalb auch Reformüberlegung 6 auf Neuzusagen beschränkt werden sollte.

In den Folgejahren würde über einen vordefinierten Zeitraum, z.B. fünf Jahre, ebenfalls außerbilanziell eine ratierliche erfolgserhöhende Hinzurechnung des in Anspruch ge-

⁴⁴⁰ Als Bemessungsgrundlage des bAV-Abzugsbetrags ist stets auf den vereinbarten Beitrag abzustellen, sodass eine Beschränkung des bAV-Abzugsbetrags auf beitragsorientierte bAV erfolgt.

nommenen Abzugsbetrags vorgenommen, durch die der gewährte Vorteil zurückgenommen wird. Über die Inanspruchnahme eines Abzugsbetrags für die im selben Jahr geleisteten Zuwendungen sollte in jedem Jahr aufs Neue entschieden werden können. Der bAV-Abzugsbetrag würde kleinen Unternehmen damit einen Liquiditätseffekt durch Steuerstundung bei zugleich sehr begrenzten, temporären Steuerausfällen für den Fiskus gewähren. Die Steuerstundung währt so lange, bis der bAV-Abzugsbetrag nicht mehr in Anspruch genommen wird. Somit hat der Arbeitgeber einen Anreiz, einen Rückgang der bAV-Beiträge in seinem Unternehmen zu vermeiden.

Zur gezielten Förderung von kleinen Unternehmen kämen entweder die durchschnittliche Mitarbeiterzahl im betreffenden Steuerjahr (z.B. weniger als 20 Mitarbeiter) oder aber die Größenkriterien in Anlehnung an § 7g EStG in Betracht.

Erwartete Wirkung:

Im Rahmen der durchgeführten Befragungen von KMU konnte festgestellt werden, dass die dem Arbeitgeber gewährte Sozialversicherungsersparnis aus Entgeltumwandlung keinen ausreichenden Anreiz für die Einführung einer bAV darstellt. Dies gilt insbesondere für kleine Unternehmen, da hier die Sozialversicherungsersparnis aufgrund der geringen Mitarbeiterzahlen i.d.R. in Absolutbeträgen sehr gering ist. Es besteht damit aktuell kein ausreichender monetärer Anreiz für diese Unternehmen, die bestehende Informationshürde bezüglich der bAV zu überwinden und im nächsten Schritt eine bAV aktiv anzubieten.

Der vorgeschlagene steuermindernde bAV-Abzugsbetrag ist hinsichtlich der Wirkungsweise mit einer erhöhten Abschreibung bei Wirtschaftsgütern zu vergleichen, wie beispielsweise die temporäre Einführung einer degressiven Abschreibungsmethode, mit der eine Steuerstundung erreicht werden kann. Die Anreizwirkung derartiger Steuerstundungsmöglichkeiten gilt als erwiesen, weshalb auch der Gesetzgeber in der Vergangenheit im Rahmen von Konjunkturpaketen bereits mehrfach derartige Regelungen in geltendes Recht übernommen hat, um Investitionsanreize zu schaffen. Die Gewährung des bAV-Abzugsbetrags würde damit einen Anreiz für kleine Unternehmen setzen, sich dem Thema bAV zu nähern.

Wenn die Zuwendungen z.B. aufgrund steigender Bruttogehälter im Zeitablauf ansteigen, entstehen auch ab dem sechsten Jahr nach erstmaliger Bildung kleine steuermindernde Effekte.

Kritische Punkte:

Reformüberlegung 6 verursacht nur überschaubare Steuerausfälle, vorausgesetzt sie wird auf Neuzusagen beschränkt (vgl. ausführlich zur Aufkommensschätzung Abschnitt 7.1.3, insbesondere Tabelle 48 und Tabelle 49). Zudem entstehen keine nennenswerten Verwaltungskosten auf Arbeitgeber- oder Verwaltungsseite. Lediglich bei Unternehmensinsolvenzen ist mit zusätzlichen Steuerausfällen durch noch nicht wieder hinzugerechnete bAV-Abzugsbeträge zu rechnen. Zur Problematik der Begrenzung der Förderung auf die Mitarbeiterzahl siehe die Ausführungen zu „Kritische Punkte“ bei Reformüberlegung 5 (Abschnitt 5.2.1).

5.2.3 Informationsprämie für Arbeitgeber (Reformüberlegung 7)

Eckpunkte:

- Gewährung einer Aufwandsentschädigung für kleine Unternehmen (weniger als 20 Mitarbeiter) für ein aktives bAV-Angebot bzw. zumindest für die Aufklärung der Arbeitnehmer über Entgeltumwandlungsanspruch („Informationsprämie“)
- Einholung einer Verzichtserklärung des Arbeitnehmers in Form eines amtlichen Vordrucks, der im Rahmen von Betriebsprüfungen stichprobenartig geprüft wird
- Einmalige oder in zeitlichen Abständen gewährte Informationsprämie in Form einer Kopfprämie, die als Steuerermäßigung gewährt wird

Übersicht:

Anwartschaftsphase				Rentenphase	
ArbG		ArbN		ArbN	
Steuer	SV	Steuer	SV	Steuer	SV
BA-Abzug i.R.d. §§ 4b, 4c, 4d, 4e, 6a EStG	SV-frei i.R.d. § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV bzw. § 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV	DZ/UK: nicht steuerbar DV/PK/PF: steuerfrei insb. i.R.d. § 3 Nr. 63 EStG	SV-frei i.R.d. § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV bzw. § 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV	Je nach DFW: voll steuerpflichtig gem. § 19 bzw. § 22 Nr. 5 Satz 1 EStG	SV-pflichtig in KV/PV mit vollem Beitragssatz
„Informationsprämie“					

= Änderung ggü. Status Quo

= Keine Änderung ggü. Status Quo

Tabelle 35: Übersicht Reformüberlegung 7

Adressierte Hemmnisse:

- Es herrscht ein geringer Kenntnisstand der KMU-Arbeitgeber in Bezug auf die Systeme und Vorteile der bAV.
- KMU-Arbeitgeber sehen sich einem hohen Verwaltungsaufwand aufgrund der vermeintlichen Komplexität der bAV gegenüber.
- KMU-Arbeitgeber vermuten ein Desinteresse der Arbeitnehmer und verzichten daher auf ein aktives Angebot einer bAV.

Konkretisierung:

Aus den empirischen Untersuchungen geht hervor, dass der größte Teil der Arbeitgeber bei KMU einen sehr geringen Kenntnisstand hinsichtlich der bAV aufweist. Als Grund für die Distanz zur Thematik der bAV werden hohe Informationskosten des Arbeitgebers sowie ein vermeintliches Desinteresse der Arbeitnehmer aufgeführt. Um diese Distanz zu überwinden wird regelmäßig ein monetärer Anreiz für Arbeitgeber gefordert, der die Informationskosten zumindest teilweise kompensieren soll.

Das vermeintliche Desinteresse des Arbeitnehmers, das vom Arbeitgeber als Hinderungsgrund angebracht wird, muss hinterfragt werden, da bei Betrachtung zahlreicher empirischer Studien auf Arbeitnehmerseite ein fehlendes Angebot des Arbeitgebers das am häufigsten genannte Hemmnis darstellt. Um diese mangelhafte Kommunikation zu verbessern, würde durch Reformüberlegung 7 die aktive Kommunikation des Arbeitgebers mit dem Arbeitnehmer gefördert. Der Arbeitgeber würde die Informationsprämie nur erhalten, wenn er von allen Arbeitnehmern ohne bAV einmalig bei Einstellung (oder in regelmäßigen Abständen) ein amtlich vorgedrucktes Musterformular unterschreiben lässt, wonach der Arbeitnehmer auf das entsprechende bAV-Angebot verzichtet. Die Informationsprämie wäre als Kopfprämie auszugestalten und würde für jeden Arbeitnehmer gewährt, der das bAV-Angebot des Arbeitgebers annimmt oder eine solche Verzichtserklärung unterschreibt. Die Informationsprämie wäre auf kleine Unternehmen zu beschränken. Deren Abgrenzung kann anhand der Mitarbeiterzahl (z.B. weniger als 20 Mitarbeiter) oder alternativ nach § 7g EStG vorgenommen werden. Durch Reformüberlegung 7 würde damit ein monetärer Anreiz für kleine Unternehmen geschaffen, ein freiwilliges Opting-out-System einzuführen.

Die Informationsprämie wäre unabhängig von einer tatsächlichen Teilnahme- bzw. Durchdringungsquote. Die Kontrolle der Verzichtserklärungen könnte stichprobenartig im Rahmen der Betriebsprüfung vorgenommen werden.

Erwartete Wirkung:

Reformüberlegung 7 entfaltet sowohl Wirkung auf der Arbeitgeber- als auch auf der Arbeitnehmerseite. Der Arbeitgeber hat einen Anreiz, sich mit der Thematik der bAV zu beschäftigen und ein bAV-Angebot zu unterbreiten, da er dadurch einen monetären Vorteil erlangen kann. Es ist davon auszugehen, dass die Steuerberater von kleinen Unternehmen auf diesen Vorteil hinweisen werden.⁴⁴¹

Die Arbeitnehmer in kleinen Unternehmen würden dadurch häufiger mit dem Thema bAV konfrontiert, zu der – wie aus der empirischen Untersuchung hervorgeht – aktuell ein sehr geringer Wissensstand festzustellen ist. Die Arbeitnehmer müssten folglich aktiv auf eine bAV und deren monetäre Vorteile verzichten. In kleinen Unternehmen, in welchen bereits aktuell ein bAV-Angebot besteht, könnte es zu einer höheren Durchdringung kommen, da die Arbeitnehmer, die bisher nicht am bAV-System teilnehmen,

⁴⁴¹ Die Ergebnisse aus den Steuerberaterinterviews zeigen eine tendenziell positive Einschätzung in Bezug auf die Informationsprämie; es wird aber häufig auf einige praktische Probleme hingewiesen, die einer Umsetzung von Reformüberlegung 7 entgegenstehen (siehe auch unter „Kritische Punkte“).

nun nochmals mit dem Thema konfrontiert würden und eine Verzichtserklärung unterzeichnen müssten.

Kritische Punkte:

Zunächst ist eine Missbrauchsanfälligkeit der Regelung zu unterstellen. Dies wurde auch von einigen Steuerberatern angesprochen. Diesem Argument könnte teilweise durch die Betriebsprüfung entgegengewirkt werden, die aber zu einem zusätzlichen Verwaltungs- und Prüfaufwand führen würde.

Ein weiterer Punkt, welcher der Klärung bedarf, ist die Konsequenz aus dem Nicht-Unterzeichnen der Verzichtserklärung durch den Arbeitnehmer. Folgerichtig müsste in diesem Fall eine Angebotspflicht des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer bestehen. Eine Kontrolle dieser Angebotspflicht ist jedoch schwer umzusetzen und bedarf weitergehender Überlegungen (beispielsweise in Bezug auf deren Überprüfung etc.).

Darüber hinaus würden die öffentlichen Haushalte in Abhängigkeit von der Inanspruchnahme der Regelung belastet. Sofern die Informationsprämie als Steuerermäßigung ausgestaltet würde, käme es zu Steuermindereinnahmen.

Zur Problematik der Begrenzung der Förderung auf die Mitarbeiterzahl siehe die Ausführungen zu „Kritische Punkte“ bei Reformüberlegung 5 (Abschnitt 5.2.1).

5.2.4 Belegschafts-bAV (Reformüberlegung 8)

Eckpunkte:

- Steuerliche Anerkennung einer arbeitgeberfinanzierten Vorstands-/Geschäftsführerversorgung erfolgt nur, wenn auch den übrigen Mitarbeitern im Unternehmen (allgemeine Belegschaft) eine arbeitgeberfinanzierte bAV gewährt wird.⁴⁴²
- Die der allgemeinen Belegschaft angebotene Versorgung muss mindestens dem in § 1a Abs. 1 Satz 4 BetrAVG festgelegten Mindestniveau (= 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV; in 2015: 212,63 €) entsprechen.
- Bei der Versorgung der allgemeinen Belegschaft ist der Arbeitgeber frei in der Wahl des Durchführungswegs. Die Prüfung der Kriterien erfolgt durchführungswegübergreifend.
- Die Regelung ist auf kleine Unternehmen zu beschränken, um dort eine gezielte Förderung zu erzielen. Als Abgrenzungskriterien könnten auch hier die Mitarbeiterzahl (kleiner 20 Mitarbeiter) oder die Größenkriterien des § 7g EStG herangezogen werden.

⁴⁴² Die Gewährung einer bAV an die allgemeine Belegschaft ist auch dann gegeben, wenn bestimmte Gruppen (wie z.B. temporäre Aushilfen) vom Angebot ausgeschlossen sind.

Übersicht:

Anwartschaftsphase				Rentenphase	
ArbG		ArbN		ArbN	
Steuer	SV	Steuer	SV	Steuer	SV
BA-Abzug i.R.d. §§ 4b, 4c, 4d, 4e, 6a EStG	SV-frei i.R.d. § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV bzw. § 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV	DZ/UK: nicht steuerbar DV/PK/PF: steuerfrei, insb. i.R.d. § 3 Nr. 63 EStG	SV-frei i.R.d. § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV bzw. § 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV	Je nach DFW: § 19 oder § 22 Nr. 5 EStG	Grds. SV-Pflicht in KV/PV mit vollem Satz
Ausnahme: ggf. kein BA-Abzug für Vorstands-/ Geschäftsführerversorgung					

= Änderung ggü. Status Quo

= Keine Änderung ggü. Status Quo

Tabelle 36: Übersicht Reformüberlegung 8

Adressierte Hemmnisse:

- Es bestehen aktuell keine ausreichenden Anreize für KMU, eine bAV aktiv anzubieten.
- KMU-Arbeitgeber sehen sich einem hohen Verwaltungsaufwand aufgrund der vermeintlichen Komplexität der bAV gegenüber.

Konkretisierung:

Nicht selten geben KMU lediglich ihren Vorständen oder Geschäftsführern – zum Teil erhebliche Versorgungsversprechen –, sodass es an sozialer Ausgewogenheit des bAV-Angebots im Unternehmen mangelt. Gemäß der aktuellen Rechtslage ist ein Betriebsausgabenabzug für Vorstands- und Geschäftsführerversorgungen je nach Durchführungsweg im Rahmen der Grenzen der §§ 4b, 4c, 4d, 4e und 6a EStG zulässig. Bei Gesellschafter-Geschäftsführern müssen die Versorgungszusagen zudem dem Drittvergleich standhalten; der Betriebsausgabenabzug wird gegebenenfalls durch das Rechtsinstitut der „verdeckten Gewinnausschüttung“ korrigiert.

Reformüberlegung 8 nimmt an der beschriebenen Systematik und den damit verbundenen Prüfungsschritten keine Veränderungen vor. Ergänzend hierzu sollen allerdings Rückstellungsaufwände (Direktzusage) sowie Beiträge und Zuwendungen (Unterstützungs-, Pensionskasse, Direktversicherung und Pensionsfonds) zur Finanzierung von Vorstands- und Geschäftsführerversorgungen das steuerliche Einkommen nicht mindern,

wenn im Unternehmen kein allgemeines bAV-Angebot unterbreitet wird. Die verbuchten Betriebsausgaben wären in diesem Fall außerbilanziell zu korrigieren. Eine entsprechende Regelung könnte in § 10 KStG (Nichtabziehbare Aufwendungen) getroffen werden.

Im Falle der „Korrektur“ von bAV-Zusagen an Vorstände und Geschäftsführer aufgrund einer „schädlichen Nicht- oder Unterversorgung“ der Belegschaft ist sicherzustellen, dass die steuerlichen Ergebniswirkungen nicht nur in der Anwartschafts-, sondern auch in der Leistungsphase neutralisiert werden. Dies betrifft neben pauschaldotierten Unterstützungskassenzusagen (Zuwendung des Deckungskapitals für laufende Leistungen) insbesondere die Direktzusagen, bei denen auch in der Leistungsphase die steuerlichen Ergebniswirkungen aufgrund der Rückstellungsveränderungen und Leistungsauszahlungen außerbilanziell zu korrigieren sind.

Ab dem Zeitpunkt, ab dem der gesamten Belegschaft ein adäquates bAV-Angebot unterbreitet wird, kann auch für die Vorstands-/Geschäftsführerversorgungen ein Betriebsausgabenabzug nach Maßgabe der für die einzelnen Durchführungswege geltenden Regelungen vorgenommen werden.

Reformüberlegung 8 betrifft allein den Betriebsausgabenabzug. Die einkommen- bzw. lohnsteuerliche sowie die sozialversicherungsrechtliche Behandlung der bAV in Anwartschafts- und Leistungsphase bleibt unberührt.

Die Maßnahme kann auf Zuführungen zu allen bestehenden und neu vereinbarten Versorgungszusagen angewandt werden. Vorgeschlagen wird die Gewährung einer Übergangsfrist, innerhalb derer der allgemeinen Belegschaft ein bAV-Angebot unterbreitet wird oder die bestehenden Vorstands-/Geschäftsführerversorgungen angepasst werden können. Aufgrund der geringeren Verbreitung der bAV im Bereich der KMU soll über die Neuregelung insbesondere hier ein Anreiz zur Einführung von bAV-Versorgungen gesetzt werden.

Erwartete Wirkung:

Durch die vorgeschlagene Maßnahme wird ein Anreiz gesetzt, bei kleineren Kapitalgesellschaften nicht nur der Führungsebene eine bAV zu gewähren, sondern auch den übrigen Mitarbeitern ein entsprechendes Angebot zu unterbreiten. Die Maßnahme verfolgt damit insbesondere das Ziel einer sozial ausgewogenen bAV im Unternehmen.

Trotz des Anreizes zur Verbreiterung des bAV-Angebots werden einige Unternehmen z.B. aus Kostengründen auf die Ausweitung der bAV verzichten und stattdessen die negativen Auswirkungen (kein Betriebsausgabenabzug) tragen. Vorstellbar ist sogar, dass Wege aus der Vorstands-/Geschäftsführerversorgung gesucht werden.

Im Ergebnis führt die Maßnahme nicht zwangsläufig zu einer Attraktivitätssteigerung der bAV, z.B. aufgrund einer stärkeren steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Förderung, sondern kann auch eine Verminderung der bAV-Angebote zur Folge haben. Sie bietet dennoch die Chance, einen Beitrag zur weiteren Verbreitung der bAV insbesondere im Bereich kleiner und mittelgroßer Unternehmen zu leisten.

Kritische Punkte:

Die beschriebene Maßnahme kann in gewissem Sinne als steuerliches bAV-Obligatorium qualifiziert werden und führt zwangsweise zu Mehrbelastungen im Bereich mittelständischer Unternehmen. Eine Mehrbelastung in begrenztem Umfang, resultiert daraus entweder aufgrund des nicht mehr gewährten Betriebsausgabenabzugs für die Vorstands-/Geschäftsführerversorgungen oder aufgrund der Ausweitung der arbeitgeberfinanzierten bAV zur Vermeidung der Betriebsausgabenabzugsbeschränkung.

Kritisch sind zudem die mit der Maßnahme verbundenen definitorischen Fragen zu sehen. Es ist exakt festzulegen, welche Unternehmen betroffen sein sollen, und insbesondere auch, was unter „bAV-Angebot an die Belegschaft“ zu verstehen ist. In der Grundvariante wird als adäquates bAV-Angebot eine arbeitgeberfinanzierte bAV mit einer Dotierung in Höhe des Mindestbetrags (2015: 212,63 €) verstanden. Unter „Belegschaft“ könnten alle Personen, die nicht Vorstände oder Geschäftsführer sind, verstanden werden oder z.B. nur Personen, die keine Führungskräfte sind. Diskussionswürdig könnte zudem sein, ob zur Erfüllung der Anforderungen des Betriebsausgabenabzugs für Vorstands-/Geschäftsführerversorgungen tatsächlich jedem Mitarbeiter im Unternehmen eine bAV gewährt werden muss oder z.B. nur dem überwiegenden Teil der Belegschaft. Die mit den Vorgaben jeweils verbundenen Nachweispflichten der Unternehmen verursachen jedenfalls zusätzlichen Bürokratieaufwand.

Zur Problematik der Begrenzung der Förderung auf die Mitarbeiterzahl siehe die Ausführungen zu „Kritische Punkte“ bei Reformüberlegung 5 (Abschnitt 5.2.1).

Variante 1: Aktives Angebot einer Entgeltumwandlung als ausreichendes „bAV-Angebot“

Um zwangsweise finanzielle Mehrbelastungen der Unternehmen zu vermeiden, kann es als ausreichend für die Gewährung des Betriebsausgabenabzugs angesehen werden, dass das Unternehmen den Mitarbeitern nachweislich ein aktives Angebot einer Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG macht. Damit würden die mit der Vorgabe eines arbeitgeberfinanzierten bAV-Systems verbundenen Mehrbelastungen der Unternehmen vermieden. Soweit die Zielgruppe der Gering- und Niedrigverdiener jedoch mangels verfügbarer Mittel bislang keine Entgeltumwandlung in der bAV betreibt, dürfte diese Variante 1 nur sehr begrenzt zur weiteren Verbreitung der bAV beitragen.

Variante 2: Betriebsausgabenabzug auch für Einzel-/Mitunternehmerversorgungen

Als Ergänzung zur Variante 1 könnte Einzel- und Mitunternehmern der Betriebsausgabenabzug für ihre bAV-Versorgungen gewährt werden, wenn sie ihrer Belegschaft ebenfalls ein bAV-Angebot unterbreiten. Es würde hierdurch in gewisser Weise eine rechtsformübergreifende Gleichbehandlung von bAV-Aufwendungen für „Führungskräfte“ erreicht.

Eine solche Regelung würde bei Personenunternehmen allerdings einen tiefgreifenden Eingriff in das Unternehmenssteuersystem bedeuten, da Vertragsbeziehungen zwischen Personengesellschaft und Mitunternehmer steuerlich anerkannt würden. Bei Berücksich-

tigung von Betriebsausgaben für die bAV-Versorgungszusage eines Einzelunternehmers wären gegebenenfalls darüber hinaus Änderungen im Zivilrecht erforderlich, da Vertragsbeziehungen zwischen Unternehmen und Unternehmer derzeit schon zivilrechtlich nicht anerkannt werden können.

5.3 Vereinfachung und Flexibilisierung der bAV

Die nachfolgenden Reformüberlegungen 9 und 10 sind nicht in erster Linie auf die Zielgruppen des Gutachtens bezogen, dienen jedoch den ebenfalls im Forschungsauftrag erwähnten Vereinfachungsmöglichkeiten der bestehenden steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen der bAV.

5.3.1 Erhöhung und Vereinfachung des Dotierungsrahmens des § 3 Nr. 63 EStG (Reformüberlegung 9)

Eckpunkte:

- Erhöhung des steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Förderrahmens des § 3 Nr. 63 EStG bzw. § 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV auf 8 % für Alt- und Neuzusagen
- Eine über 4 % hinausgehende Ausschöpfung dieses Rahmens mindert den für Entgeltumwandlungen in Direktzusagen und Unterstützungskassen bestehenden sozialversicherungsfreien Dotierungsbetrag von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze (§ 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV); umgekehrt mindert ein im selben Jahr bereits verbrauchtes Volumen des „internen“ 4%-Freibetrags die vorgeschlagene 8%-Grenze des § 3 Nr. 63 EStG
- Abschaffung des steuerfreien Fixbetrags des § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG in Höhe von 1.800 €
- Durchführung der bAV in einem einzigen (externen) Durchführungsweg wird ermöglicht und damit Komplexitätsreduktion für Arbeitgeber erreicht

Übersicht:

Anwartschaftsphase				Rentenphase	
ArbG		ArbN		ArbN	
Steuer	SV	Steuer	SV	Steuer	SV
BA- Abzug i.R.d. §§ 4b, 4c und 4e EStG	SV-frei bis zu 8 % der BBG	Steuerfrei bis zu 8 % der BBG; Abschaffung Fixbetrag	SV-frei bis zu 8 % der BBG; gegenseitige Anrechnung mit „internem“ 4%-BBG- Freibetrag	voll steuerpflichtig gem. § 22 Nr. 5 EStG	SV-pflichtig in KV/PV mit vollem Beitragsatz

= Änderung ggü. Status Quo

= Keine Änderung ggü. Status Quo

Tabelle 37: Übersicht Reformüberlegung 9

Adressierte Hemmnisse:

- Es besteht die Notwendigkeit zur Nutzung eines zusätzlichen (internen) Durchführungswegs zur Versorgung von Arbeitnehmern höherer Gehaltsklassen, was zu Komplexität führt.
- KMU-Arbeitgeber sehen sich einem hohen Verwaltungsaufwand aufgrund der vermeintlichen Komplexität der bAV gegenüber.

Konkretisierung:

Durch Reformüberlegung 9 würde der steuer- und sozialversicherungsfreie Dotierungsrahmen des § 3 Nr. 63 EStG bzw. § 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV auf 8 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung ausgeweitet. Dies soll sowohl für Alt- als auch für Neuzusagen eingeführt werden. Der steuerliche Fixbetrag des § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG in Höhe von 1.800 € würde folglich abgeschafft. Dieser führt im Status Quo bereits dazu, dass Beiträge zur bAV im Rahmen der externen Durchführungswege bis ca. 6,5 % der Beitragsbemessungsgrenze steuerfrei bleiben (Zusagen nach dem 31.12.2004). Folglich würde Reformüberlegung 9 eine Erhöhung des steuerlichen Förderrahmens um ca. 1,5 Prozentpunkte bei Neuzusagen und vier Prozentpunkte bei Altzusagen bedeuten.

Im Wege einer Anpassung von § 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV würde für die externen Durchführungswege auch eine sozialversicherungsfreie Dotierungsmöglichkeit bis zu 8 % der Beitragsbemessungsgrenze geschaffen. Arbeitnehmer können im Status Quo nur durch die Kombination von internen und externen Durchführungswegen 8 % der Beitragsbemessungsgrenze sozialversicherungsfrei umwandeln. Eine solche Kombination ist auch dann erforderlich, wenn der aktuell bestehende Förderrahmen der externen Durch-

fürhungswege bereits durch arbeitgeberfinanzierte Beiträge ausgeschöpft ist. Ein Ausweichen auf interne Durchführungswege ist jedoch aufgrund der damit einhergehenden Komplexität nur in größeren Unternehmen effektiv umsetzbar, weshalb Arbeitnehmern in KMU diese Möglichkeit oftmals versperrt bleibt.

Um jedoch zu verhindern, dass mehr als 8 % der Beitragsbemessungsgrenze sozialversicherungsfrei umgewandelt werden, wäre bei Ausnutzen der im Vergleich zum Status Quo zusätzlichen 4 % in § 1 Abs. 1 Nr. 9 SVEV eine Inanspruchnahme von § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV insoweit auszuschließen. Umgekehrt wird bei vorheriger Nutzung eines Teils des Fördervolumens in Höhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze gem. § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV der Freibetrag in Höhe von 8 % der Beitragsbemessungsgrenze gem. § 1 Abs. 1 Nr. 9 SVEV entsprechend gemindert.

Erwartete Wirkung:

Durch Reformüberlegung 9 würde der bestehende steuer- und sozialversicherungsrechtliche Förderrahmen der externen Durchführungswege vereinheitlicht, wodurch die Komplexität der bestehenden Förderregelungen gesenkt wird. Außerdem kommt es zu einer Erhöhung des Förderrahmens, was insbesondere vor dem Hintergrund des derzeit herrschenden Zinsumfelds als notwendig zu erachten ist, um die geringen Renditeaussichten durch erhöhte bAV-Beiträge kompensieren zu können. Eine Ausweitung des Förderrahmens würde somit die Attraktivität der bAV sicherstellen und diese auch im Zuge zukünftiger Tarifverhandlungen als ein sinnvolles Instrument der Lohnsubstitution garantieren.

Auch auf Arbeitgeberseite führt der begrenzte Dotierungsrahmen zu Komplikationen, da dieser im Hinblick auf besser verdienende Arbeitnehmer ein Ausweichen auf andere Durchführungswege notwendig macht. Durch die Ausweitung des steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Dotierungsrahmens können zahlreiche Arbeitgeber die bAV in einem Durchführungsweg abwickeln, was insbesondere für KMU relevant ist. Die bAV wird damit einfacher handhabbar und kann auch von KMU als eine attraktive Form der Lohnsubstitution und der Mitarbeitergewinnung genutzt werden.

Kritische Punkte:

Ziel der Reformüberlegung 9 ist eine Vereinfachung und dadurch Erhöhung der Attraktivität der bAV. Sofern dies von den Betroffenen erkannt wird, ist damit zu rechnen, dass ein im Vergleich zu heute größerer Personenkreis den erhöhten Dotierungsrahmen ausschöpft. Dies würde zu Mindereinnahmen beim Sozialversicherungsaufkommen führen, sofern diese Personen nicht ohnehin Entgeltbestandteile oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze umwandeln.

Die Ausweitung des steuerfreien Dotierungsrahmens in § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG von 4 % auf 8 % der Beitragsbemessungsgrenze zieht die Abschaffung des bisherigen ergänzenden Steuerfreibetrags von 1.800 € für Neuzusagen gem. § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG nach sich. Es entfällt hierdurch die Bezugsgröße für die Berechnung der sogenannten Vervielfältigungsregel des § 3 Nr. 63 Satz 4 EStG. Aus Anlass der Beendigung des Dienstverhältnisses geleistete Beiträge können hiernach bis zur Höhe von 1.800 €, multipliziert mit der Anzahl

der Dienstjahre und abzüglich der im Kalenderjahr der Dienstbeendigung sowie den sechs vorangegangenen Kalenderjahren nach § 3 Nr. 63 Satz 1 und 3 EStG geförderten Beiträge, steuerfrei in einen externen Durchführungsweg eingezahlt werden.⁴⁴³

Nach Vornahme der vorgeschlagenen Änderungen könnte die Vervielfältigungsregel in ihrer Grundsystematik unverändert bleiben. Dies bedeutet insbesondere, dass auch weiterhin auf eine Vervielfältigung eines fest verankerten Betrags – z.B. die momentan in § 3 Nr. 63 Satz 4 EStG festgeschriebenen 1.800 € – abgestellt werden kann. Möglicherweise trägt es aber zur Verständlichkeit der Regelung bei, wenn stattdessen auf einen bestimmten Prozentsatz der Beitragsbemessungsgrenze (z.B. 2,5 % = aktuelles Pendant zu den 1.800 €) abgestellt würde. Vom vervielfältigten Betrag ist dann die tatsächliche Inanspruchnahme des 8%-Freibetrags gem. § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG im Kalenderjahr der Beendigung des Dienstverhältnisses und in den vorangegangenen sechs Kalenderjahren in Abzug zu bringen.

Diese Überlegungen zur Anpassung der bestehenden Vervielfältigungsregel sind nur dann erforderlich, wenn die nachfolgende Reformüberlegung 10 (Lebenszeitdotierung) keine Berücksichtigung finden sollte. Bei einer Lebenszeitdotierung wäre eine Vervielfältigungsregel implizit mit umgesetzt.

5.3.2 Lebenszeitdotierung (Reformüberlegung 10)

Eckpunkte:

- Festlegung des steuer- und sozialversicherungsfreien Dotierungsrahmens im Zuge einer Lebenszeitbetrachtung anstelle einer Jahresbetrachtung
- Nicht genutzter steuer- und sozialversicherungsrechtlicher Dotierungsrahmen eines Jahres kann vom Arbeitnehmer vorgetragen und in Folgejahren genutzt werden; dadurch – über die Lebenszeit betrachtet – insbesondere auch Förderung von Personen, die aktuell noch zu den Geringverdienern zählen
- Alternative und aufgrund der Lebenszeitbetrachtung erweiterte Lösung zur aktuell bestehenden Vervielfältigungsregel in § 3 Nr. 63 Satz 4 EStG

⁴⁴³ Kalenderjahre vor 2005 sind gem. § 3 Nr. 63 Satz 4 letzter Halbsatz EStG dabei nicht zu berücksichtigen.

Übersicht:

Anwartschaftsphase				Rentenphase	
ArbG		ArbN		ArbN	
Steuer	SV	Steuer	SV	Steuer	SV
BA- Abzug i.R.d. §§ 4b, 4c, 4e, EStG	SV-frei i.R.d. § 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV + „Dotierungs- vortrag“	Steuerfrei i.R.d. § 3 Nr. 63 EStG + „Dotierungs- vortrag“	SV-frei i.R.d. § 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV + „Dotierungs- vortrag“	voll steuer- pflichtig gem. § 22 Nr. 5 EStG	SV-pflichtig in KV/PV mit vollem Beitragssatz

= Änderung ggü. Status Quo

= Keine Änderung ggü. Status Quo

Tabelle 38: Übersicht Reformüberlegung 10

Adressierte Hemmnisse:

- Es besteht die Notwendigkeit zur Nutzung eines zusätzlichen (internen) Durchführungswegs zur Versorgung von Arbeitnehmern höherer Gehaltsklassen, was zu Komplexität führt.
- Gering- und Niedrigverdiener präferieren – insbesondere zu Beginn ihres Erwerbslebens – oftmals Sofortkonsum anstelle einer Altersvorsorge.

Konkretisierung:

Der steuer- und sozialversicherungsfreie Dotierungsrahmen für Zuwendungen zu einer bAV ist im Rahmen von externen Durchführungswegen aktuell auf 4 % pro Jahr beschränkt.⁴⁴⁴ Ein jährlich, insbesondere in Jahren geringer Verdienste nicht genutzter Teil dieses Dotierungsrahmens geht folglich unter. Unter Beibehaltung der Obergrenzen des § 3 Nr. 63 EStG soll ein „Dotierungsvortrag“ für nicht ausgeschöpfte Dotierungsrahmen eines Jahres ermöglicht werden. Damit kann der typischen Erwerbsbiografie Rechnung getragen werden, im Rahmen derer ein Arbeitnehmer in der frühen Lebensphase nur ein geringes Einkommen erzielt und den steuer- und sozialversicherungsfreien Dotierungsrahmen in der Regel nicht nutzt. In späteren Lebensphasen verfügt ein Arbeitnehmer hingegen regelmäßig über ein höheres Einkommen, das ihm auch eine höhere Beitragszahlung zur bAV ermöglicht. Diese Beiträge liegen oftmals oberhalb der steuer- und sozialversicherungsfreien Grenzen und werden dadurch nicht mehr staatlich gefördert. Somit ist ein Arbeitnehmer, der ein relativ konstantes Einkommen über seine

⁴⁴⁴ Zusätzlich sind für Neuzusagen, die nach dem 31.12.2004 erteilt wurden, pro Jahr 1.800 € steuerfrei (vgl. § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG).

Lebenszeit erzielt, im Vorteil gegenüber einem Arbeitnehmer, der über ein stark schwankendes Einkommen verfügt.

Die Regelung soll lediglich für Neuzusagen (oder aber bei Altzusagen für Zuführungen ab dem Inkrafttreten) gelten, da eine nachträgliche Dotierungsmöglichkeit zu unkalkulierbaren Steuerausfällen und Mindereinnahmen in den Sozialversicherungszweigen führen würde. Der Dotierungsvortrag muss jährlich festgestellt und fortgeschrieben werden. Hierfür würde sich z.B. das für den Arbeitnehmer zuständige Finanzamt eignen. Zudem sollte dem Arbeitnehmer der zur Verfügung stehende Dotierungsrahmen möglichst jährlich mitgeteilt werden. Dies könnte im Rahmen des Einkommensteuerbescheids geschehen. Wird keine Einkommensteuererklärung abgegeben, könnte ein gesonderter Bescheid verschickt werden.

Erwartete Wirkung:

Hinsichtlich einer zusätzlichen Verbreitung der bAV ist durch Reformvorschlag 10 in der kurzen Frist kein großer Effekt zu erwarten. Vielmehr wird dadurch dem prokrastinierenden Vorsorgeakteur die Möglichkeit eingeräumt, versäumte Altersvorsorge in späteren Jahren staatlich gefördert nachzuholen. Es ist jedoch nicht auszuschließen, dass die Dotierung der bAV hierdurch erst recht aufgeschoben wird. Letztlich würde der Gesetzgeber dem Arbeitnehmer eine größere Verantwortung bezüglich seiner Vorsorgeentscheidung auferlegen.

Kritische Punkte:

Reformüberlegung 10 und die Flexibilisierung der steuer- und sozialversicherungsfreien Dotierungsmöglichkeiten können Schwankungen in Bezug auf Steuer- und Beitragsaufkommen nach sich ziehen, die nur schwer prognostizierbar sind.

Ein weiterer offener Punkt betrifft die Verwaltung des Dotierungsvortrags, der für jeden Arbeitnehmer einzeln festgestellt werden müsste. Eine Belastung des Arbeitgebers mit diesem Verwaltungsaufwand ist kritisch zu sehen. Auch würde dies erfordern, dass ein Arbeitgeber Informationen zu Einkommen und Vorsorgebeiträgen aus früheren Arbeitsverhältnissen bekommen müsste, was ohne Zustimmung und vollständige Auskunft des Arbeitnehmers nicht möglich ist. Daher müssten die Finanzbehörden diese Aufgabe übernehmen. Jedoch würde auch für diese eine gewisse Zusatzbelastung in Form von steigendem Verwaltungsaufwand einhergehen, der beispielsweise mit der Verwaltung der Verlustverrechnung gem. § 10d EStG oder der EBITDA-Vorträge gem. § 4h EStG vergleichbar ist. Die gesonderte Feststellung des Dotierungsvortrags könnte zugleich bindend für die Sozialversicherungsträger sein.⁴⁴⁵

Um diesen Kritikpunkt des steigenden Verwaltungsaufwands auf Seiten der Finanzbehörden aufzugreifen, könnte alternativ von der Lebenszeitbetrachtung abgerückt und stattdessen auf die Länge der Dienstzeit bei einem bestimmten Arbeitgeber abgestellt werden. Der Arbeitgeber kennt sowohl die Anzahl der Dienstjahre, die ein Arbeitnehmer

⁴⁴⁵ Da Reformüberlegung 10 nicht im Zentrum des Gutachtens steht, werden diese Fragen hier nicht im Detail erörtert.

bei ihm arbeitet, als auch die in diesen Jahren für den Arbeitnehmer gem. § 3 Nr. 63 EStG geförderten Beiträge. Diese Einflussgrößen benötigt er überdies bereits aktuell zur Ermittlung des zulässigen Dotierungsbetrags aus Anlass der Beendigung des Dienstverhältnisses gemäß der aktuellen Vervielfältigungsregel des § 3 Nr. 63 Satz 4 EStG.

Die vorgeschlagene Variante der Dienstzeitbetrachtung kann damit – wie schon die Grundvariante der Lebenszeitbetrachtung – als Ersatz für die aktuelle Vervielfältigungsregel dienen. Die Dienstzeitbetrachtung ist naturgemäß i.d.R. weniger flexibel als die Lebenszeitbetrachtung, erweitert aber die Flexibilität der bisherigen Vervielfältigungsregel dahingehend, dass nicht erst Zahlungen am Ende der Dienstzeit gefördert werden. Gefördert würden dann auch zwischenzeitliche, geballte Einzahlungen bis zur Höhe des bis dahin noch nicht verbrauchten dienstzeitbezogenen Fördervolumens.⁴⁴⁶

⁴⁴⁶ Eine gesonderte Feststellung des Dotierungsvortrags ist hier nicht nötig, da der Arbeitgeber über die erforderlichen Angaben verfügt. Dieses Vorgehen ähnelt damit demjenigen bei der Vervielfältigungsregel des § 3 Nr. 63 Satz 4 EStG.

6 Empirische Überprüfung strukturgebender Elemente der Reformüberlegungen

Im Rahmen dieses Kapitels werden die in Kapitel 5 entwickelten Reformüberlegungen auf ihre Eignung, den Verbreitungsgrad der bAV in KMU und bei gering- und niedrigverdienenden Arbeitnehmern zu erhöhen, untersucht. Zur Beurteilung der Wirksamkeit und der praktischen Umsetzbarkeit werden zwei Gruppen von Akteuren herangezogen. Zum einen werden Steuerberater von KMU als Stellvertreter für ihre gewerblichen Mandanten – die Arbeitgeber – um ihre Einschätzung bezüglich der Wirksamkeit der einzelnen Reformüberlegungen gebeten. Obwohl der Arbeitgeber den entscheidenden Akteur bei Einführung einer bAV darstellt, erscheint eine Überprüfung der vorgeschlagenen Maßnahmen durch die Befragung dieser Gruppe als nicht erfolgversprechend, da durch die vorangegangenen empirischen Untersuchungen gezeigt werden konnte, dass der Wissensstand zur bAV bei den KMU sehr rudimentär ausgeprägt ist. Vielmehr wird ein Großteil der finanziellen Angelegenheiten auf Steuerberater ausgelagert. Neben der Beratung im Bereich Steuern und Rechnungslegung fungiert der Steuerberater von KMU oftmals als Berater in sämtlichen finanziellen Belangen, worunter auch die bAV zu subsumieren ist. In Verbindung mit dem identifizierten geringen Kenntnisstand der KMU ist anzunehmen, dass der Steuerberater eines KMU oftmals – zumindest in den Anfangszügen – in den Entscheidungsprozess der Einführung einer bAV involviert ist. Seine generelle Einstellung zum Thema bAV kann damit ausschlaggebend dafür sein, ob sich der Unternehmer letztendlich für oder gegen die Einführung einer bAV in seinem Unternehmen entscheidet. Dies spricht dafür, dass Steuerberater bedeutende Weichensteller in dieser Hinsicht sind. Daher wird es als sinnvoll erachtet, die entwickelten Reformvorschläge von dieser Gruppe evaluieren zu lassen, was mit der nachfolgenden empirischen Untersuchung erfolgt.

Um auch die Wirksamkeit der Reformvorschläge auf Arbeitnehmerseite zu untersuchen, wurde eine weitere Befragung von Arbeitnehmern durchgeführt. Ein wesentliches Ziel war es, durch strukturierte Interviewführung einzelne Elemente der Reformüberlegungen auf ihre Entscheidungsrelevanz bei Abschluss einer bAV zu prüfen. Zudem wurde im Rahmen der Befragung unter Zuhilfenahme experimentalökonomischer Ansätze versucht, die entwickelten Reformüberlegungen dem Status Quo gegenüberzustellen und eine Vorteilhaftigkeitsbewertung der interviewten Arbeitnehmer zu erhalten. Denn daraus können Schlüsse auf die Wirksamkeit der jeweiligen Reformüberlegungen gezogen werden.

Die Ergebnisse der empirischen Untersuchungen bilden gemeinsam mit weiteren Erwägungen, wie z.B. praktische Umsetzbarkeit und Kosten, die Grundlage für eine Empfehlung an den Gesetzgeber.

6.1 Steuerberaterinterviews

Im Rahmen der empirischen Untersuchung wurden 100 Telefoninterviews mit Steuerberatern durchgeführt. Die Kontaktaufnahme erfolgte durch das Versenden von E-Mails, denen ein Begleitschreiben der Bundessteuerberaterkammer beigelegt wurde, um die Teilnahmebereitschaft der kontaktierten Steuerberater zu erhöhen. In der E-Mail wurde zunächst der Forschungsgegenstand der durchgeführten Studie erläutert und die Steuerberater gebeten, Kontakt zum Forscherteam aufzunehmen und für einige Fragen zum Thema bAV zur Verfügung zu stehen. Die Kontaktdaten der Steuerberater wurden dem Steuerberaterverzeichnis der Bundessteuerberaterkammer entnommen.⁴⁴⁷ Insgesamt wurden der Datenbank 17.798 E-Mail-Adressen entnommen, an die ein E-Mail-Versand erfolgte. Davon konnten jedoch ca. 8 % nicht zugestellt werden, woraus eine Anzahl tatsächlich zugestellter E-Mails von 16.369 resultiert. Dennoch ergibt sich daraus eine sehr geringe Teilnahmequote. Als Ursache hierfür erscheint eine Vielzahl an Gründen plausibel. Zunächst spielt wie bei jeder Befragung der Faktor Zeit bei den Befragten eine bedeutende Rolle. Da es sich bei dieser Befragung nicht um eine Online-Umfrage handelt, ist es erforderlich, sich den in der E-Mail angekündigten Zeitraum terminlich freizuhalten. Des Weiteren stellt die bAV ein thematisch sehr spezielles Gebiet dar, über das nicht jeder Steuerberater umfassend informiert ist; daher dürfte der eigene Beitrag zum Gelingen der Studie oftmals als eher gering eingeschätzt worden sein.

Die Dauer eines einzelnen Interviews betrug ca. 25 Minuten, wobei den Interviewpartnern im Gespräch zunächst erneut der Forschungsgegenstand prägnant dargelegt wurde und insbesondere die relevanten Zielgruppen abgegrenzt wurden. Zudem erfolgte in diesem Zusammenhang grundsätzlich der Hinweis, dass unter einem bAV-Angebot eine aktive Kommunikation des Arbeitgebers bezüglich der bAV an seine Arbeitnehmer verstanden wird. Außerdem wurde darauf hingewiesen, dass die externen Durchführungswege im Fokus des Gutachtens stehen. Als Gesprächsgrundlage diente wie in den vorangegangenen Untersuchungen ein teilstrukturierter Interviewleitfaden. Dieser Leitfaden untergliederte sich in drei Teile. Im ersten Teil wurde zunächst die Beratungshäufigkeit des Steuerberaters im Bereich der bAV erfragt. Dies erfolgte, um die aus der Arbeitgeberbefragung abgeleitete These zu überprüfen, dass der Steuerberater ein bedeutender Akteur in Bezug auf die Einführung einer bAV bei seinen Mandanten ist. Im zweiten Teil des Interviews wurde der Steuerberater im Rahmen eines fiktiven Beratungsgesprächs gebeten, die aus seiner Sicht relevantesten Vor- und Nachteile der bAV für Arbeitgeber darzulegen. Auf Grundlage der von ihm genannten Punkte wurde er anschließend gefragt, ob er seinen Mandanten grundsätzlich die Einführung einer bAV empfiehlt oder davon abrät.

Der dritte Teil des Interviews stellte den Hauptteil dar, in dessen Rahmen die Überprüfung der entwickelten Reformüberlegungen erfolgte. Hierzu sollten die interviewten Steuerberater die Reformüberlegungen auf ihre Eignung hinsichtlich einer weiteren Verbreitung der bAV in den genannten Zielgruppen beurteilen.

⁴⁴⁷ Die Steuerbersuchung ist unter folgendem Link zu finden: <http://www.datev.de/kasus/First/Start?KammerId=BuKa&Suffix1=BuKaYStuttgart&Suffix2=BuKaXYStuttgart&Truncation=174>.

6.1.1 Stichprobe und allgemeine Ergebnisse

Die Stichprobe umfasst 100 Steuerberater aus unterschiedlichen Bundesländern, die im Rahmen ihrer steuerberatenden Tätigkeit KMU betreuen. Da entgegen den vorangegangenen Untersuchungen keine Einschränkung auf bestimmte Bundesländer getroffen wurde, setzt sich die Stichprobe aus Teilnehmern in 14 Bundesländern zusammen, wie Abbildung 58 zeigt.

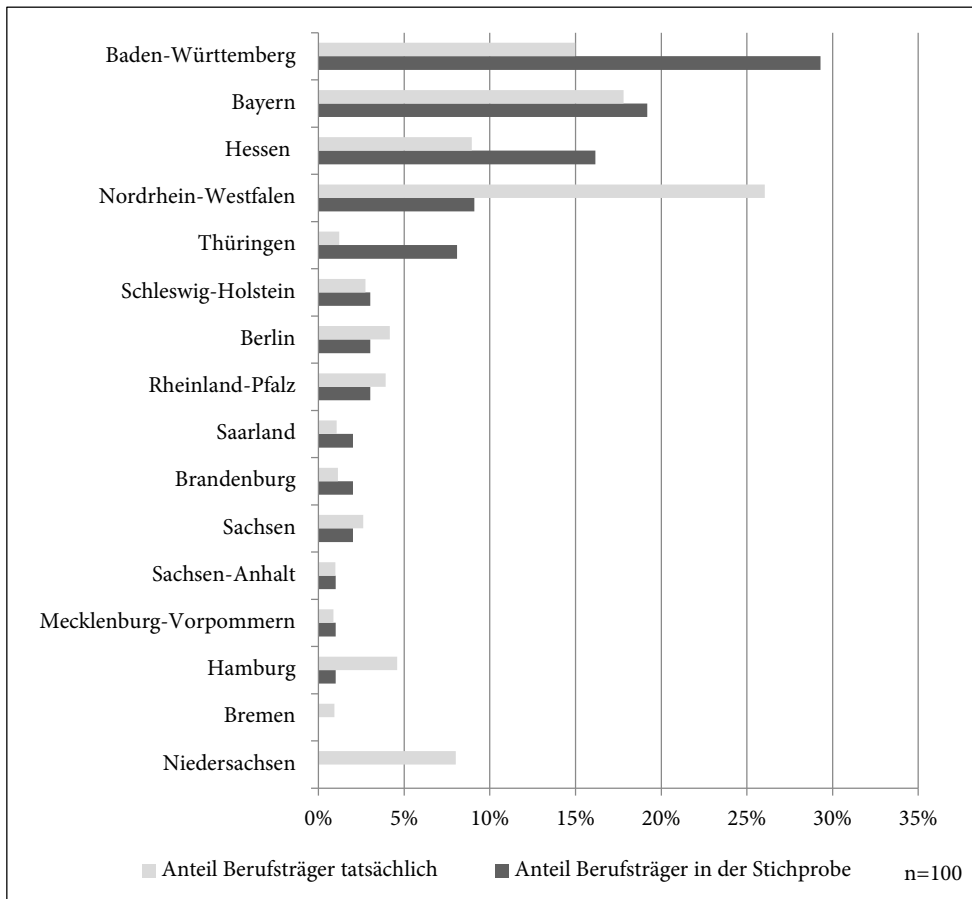


Abbildung 58: Steuerberater nach Bundesländern tatsächlich und in der Stichprobe⁴⁴⁸

Neben der Zusammensetzung der Stichprobe nach Bundesländern, ist Abbildung 58 die in Bundesländer eingeordnete Verteilung aller in der Bundesrepublik tätigen Steuerberater zum 01.01.2015 laut Verzeichnis der Bundessteuerberaterkammer zu entnehmen. Dabei kann festgestellt werden, dass übereinstimmend zur tatsächlichen Verteilung der Steuer-

⁴⁴⁸ Quelle: Eigene Darstellung. Die Daten zur Verteilung der Berufsträger auf die Bundesländer zum 01.01.2015 sind *BStBK* (2015), S. 2 entnommen.

berater auf die Bundesrepublik auch in der Stichprobe die Bundesländer Baden-Württemberg, Bayern, Hessen und Nordrhein-Westfalen am stärksten vertreten sind. Allerdings ist Nordrhein-Westfalen in der Stichprobe im Vergleich zur tatsächlichen Verteilung der Steuerberater deutlich unterrepräsentiert. Die Bundesländer Bremen und Niedersachsen sind als einzige Bundesländer nicht in der Stichprobe enthalten, was jedoch zu keinen relevanten Verzerrungen führen dürfte.

Des Weiteren wurde erfasst, ob die befragten Steuerberater neben ihrer Bestellung als Steuerberater über weitere Berufstitel verfügen, wie dem Titel des Wirtschaftsprüfers, des Rechtsanwalts oder auch des vereidigten Buchprüfers. Dies erfolgte zur Kontrolle, ob die an der Befragung teilnehmenden Steuerberater überwiegend auch noch als Rechtsanwalt tätig sind und weitergehende rechtliche Beratungsbefugnisse besitzen. Die Ergebnisse zeigt Abbildung 59.

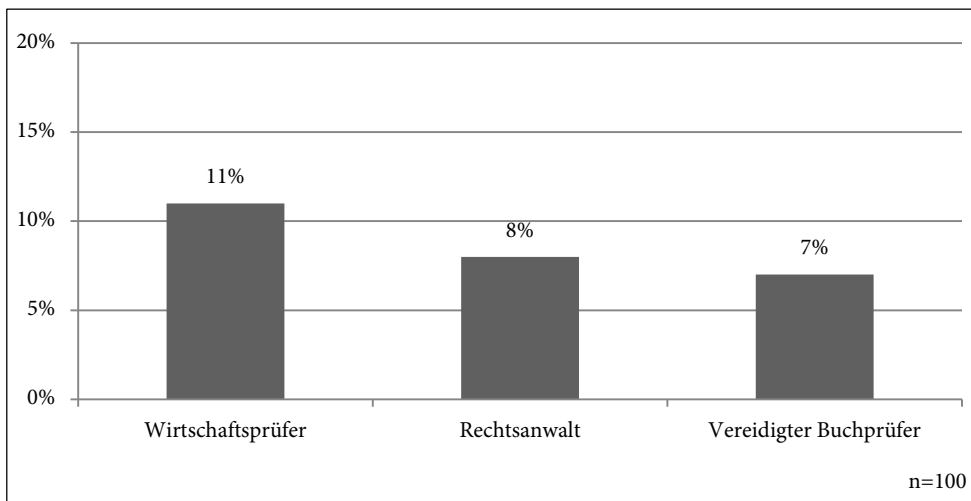


Abbildung 59: Neben dem Steuerberatertitel geführte Berufstitel der Interviewpartner⁴⁴⁹

Um die tatsächliche Bedeutung des Steuerberaters für Arbeitgeber im Hinblick auf die bAV-Beratung zu untersuchen, wurde jeder Steuerberater gebeten einzuschätzen, mit welcher Häufigkeit seine gewerblichen Mandanten Rat in Bezug auf die Einführung einer bAV bei ihm suchen. Hierzu stand dem Steuerberater eine vierstufige Skala zur Verfügung, aus der er die nach seiner Einschätzung passende Häufigkeit auswählen konnte. Die Skala umfasste die Kategorien „sehr häufig“, „häufig“, „selten“ und „nie“ und ist im Verhältnis zu herkömmlichen Beratungsleistungen zu interpretieren.⁴⁵⁰ Die Antworten

⁴⁴⁹ Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung. 80 Befragte führen ausschließlich den Titel des Steuerberaters. Folglich führen mehrere Befragte mehrere Titel neben dem Steuerberater.

⁴⁵⁰ Aufgrund der qualitativen Häufigkeitsskala besteht die Gefahr, dass unterschiedliche Steuerberater den einzelnen Skalenausprägungen unterschiedliche quantitative Häufigkeiten zuordnen. Eine exakte quantitative Erfassung der Häufigkeit ist jedoch nicht möglich, da der Steuerberater hierüber nicht Buch führt bzw. eine exakte Angabe nur unter sehr aufwendiger Recherche des Steuerberaters zu

der Steuerberater auf diese Frage zeigt Abbildung 60. Dabei ist zunächst erkennbar, dass 30 % der befragten Steuerberater angeben, dass es „sehr häufig“ vorkommt, dass Mandanten Beratungsbedarf in Bezug auf die Einführung einer bAV haben. Weitere 13 % sehen sich mit solchen Nachfragen zumindest „häufig“ konfrontiert. Von vereinzelt Steuerberatern wurde in diesem Zusammenhang ergänzt, dass die Häufigkeit derartiger Nachfragen in den letzten Jahren stark nachgelassen hat, was mit der stagnierenden Verbreitung der bAV in diesem Zeitraum einhergehen dürfte. In diesem Zusammenhang ist auch festzuhalten, dass bei 57 % der befragten Steuerberater Mandantenanfragen bezüglich der Einführung einer bAV eher „selten“ bzw. „nie“ vorkommen. Jedoch wurde vereinzelt darauf hingewiesen, dass der Mandant oftmals eine bAV für seine Arbeitnehmer bei einem Versicherer abschließt und dies erst im Nachhinein zum Zwecke der Lohnabrechnung dem Steuerberater mitteilt.

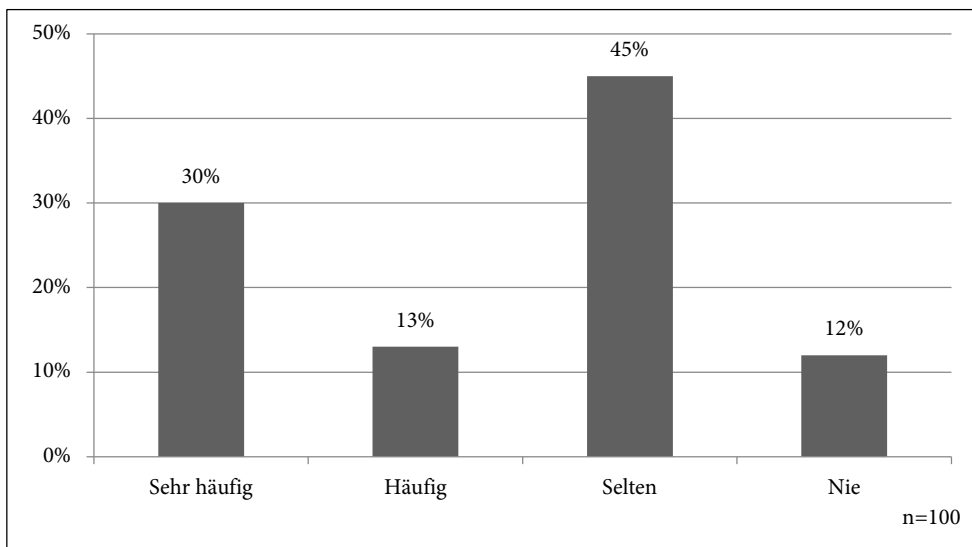


Abbildung 60: Häufigkeit der Anfrage von Mandanten zum Thema „Einführung einer bAV“⁴⁵¹

Im Anschluss an die Frage nach der Häufigkeit von Beratungsanfragen, wurde der Steuerberater befragt, wie oft er in seiner Rolle als Berater aktiv auf seine Mandanten zugeht und ihnen die Einführung einer bAV, beispielsweise als Alternative zu einer Lohnerhöhung, empfiehlt. Auch hierfür stand ihm die oben beschriebene vierstufige Skala zur Einordnung der Häufigkeit zur Verfügung.⁴⁵² Die Beratungsaktivität der befragten Steuerberater ist Abbildung 61 zu entnehmen. Diese zeigt bei einem Vergleich mit Abbildung 60, dass die befragten Steuerberater deutlich häufiger selbst aktiv werden, was die Einführung einer bAV bei ihren Mandanten angeht, als dass sie von einem Mandanten darauf angesprochen

leisten gewesen wäre. Daher ist die Häufigkeitsangabe im Verhältnis zu den übrigen Beratungsfeldern des Steuerberaters zu interpretieren.

⁴⁵¹ Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung.

⁴⁵² Auch hier standen die Kategorien „sehr häufig“, „häufig“, „selten“ und „nie“ zur Verfügung.

werden. So geben 15 % der Steuerberater an, dass sie „sehr häufig“, und 42 % der Befragten, dass sie „häufig“ aktiv auf gewerbliche Mandanten zugehen und die Einführung einer bAV für Arbeitnehmer thematisieren.⁴⁵³ Lediglich 13 % der befragten Steuerberater verhält sich bezüglich der Thematik der bAV passiv, während 30 % immerhin „selten“ das Thema bAV aktiv bei ihren Mandanten ansprechen.

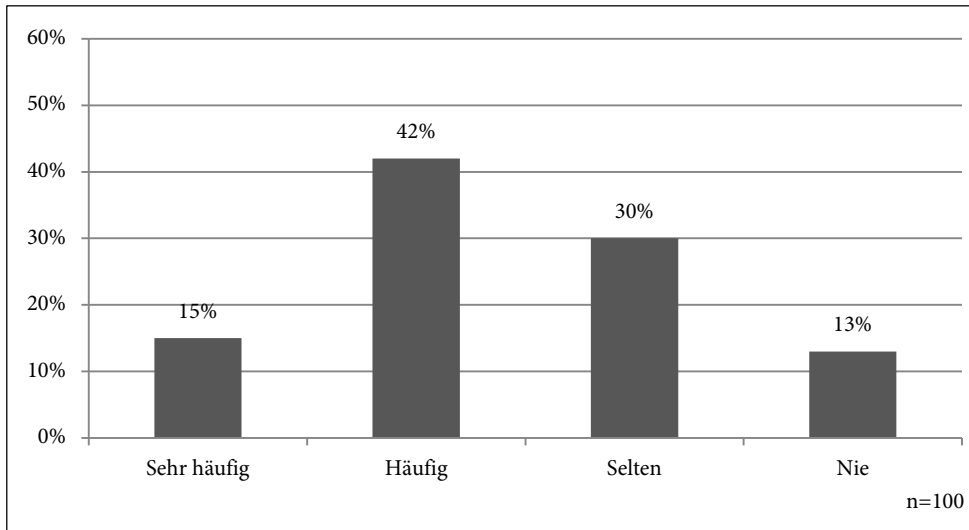


Abbildung 61: Häufigkeit der aktiven Beratung von Mandanten zum Thema „Einführung einer bAV“⁴⁵⁴

Einschränkend muss darauf hingewiesen werden, dass aufgrund der freiwilligen Teilnahme an den durchgeführten Interviews tendenziell Steuerberater an der Befragung teilgenommen haben, die auf dem Gebiet der bAV aktiv sind, was zu einer gewissen Verzerrung des Ergebnisses führen kann. Für die Überprüfung der entwickelten Reformüberlegungen, die den wesentlichen Zweck der Befragung von Steuerberatern darstellt, ist dies jedoch positiv zu werten, da eine valide Beurteilung der Reformüberlegung eine gewisse Vertrautheit mit dem Thema bAV voraussetzt.

Zum Abschluss des allgemeinen Teils wurden die Steuerberater befragt, ob sie ihren Mandanten grundsätzlich zur Einführung einer bAV für Arbeitnehmer im Unternehmen raten.

⁴⁵³ Vereinzelt haben Steuerberater geäußert, dass sie in jüngster Zeit aufgrund der Einführung des Mindestlohns vermehrt gewerblichen Mandanten die bAV für ihre Minijobber empfohlen haben, um so weiterhin die Sonderregelungen für geringfügig Beschäftigte in Anspruch nehmen zu können.

⁴⁵⁴ Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung.

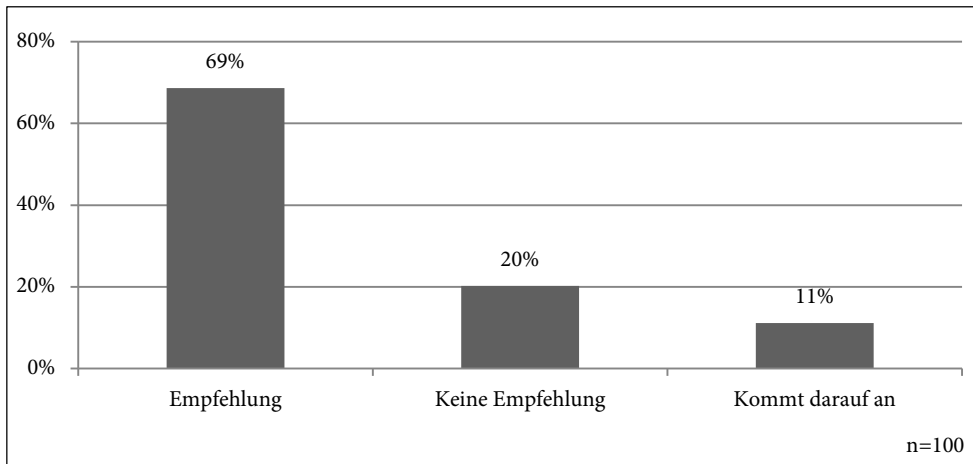


Abbildung 62: Empfehlung der bAV für Mandanten⁴⁵⁵

Neben den Kategorien „Ja“ und „Nein“ stand alternativ die Kategorie „Kommt darauf an“ zur Verfügung, bei welcher der Steuerberater zusätzlich die wesentlichen Determinanten seiner Entscheidungsfindung nennen sollte. Abbildung 62 zeigt, dass zwar die Mehrheit (69 %) der befragten Steuerberater ihren Mandanten zur Einführung einer bAV rät, jedoch auch 20 % der Steuerberater ihren Mandanten grundsätzlich davon abraten. Dies wirft die Frage nach Gründen für die ablehnende Haltung dieser Steuerberater in Bezug auf die bAV auf. Um dieser Frage nachzugehen und auch die positiven Aspekte zu erfahren, die den Großteil der Steuerberater dazu veranlasst, die bAV ihren Mandanten zu empfehlen, wurden die Steuerberater gefragt, was aus ihrer Sicht die wesentlichen Vorteile der Einführung einer bAV für ein KMU als Arbeitgeber sind. Die Antworten der befragten Steuerberater werden in Abbildung 63 dargestellt.

⁴⁵⁵ Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung.

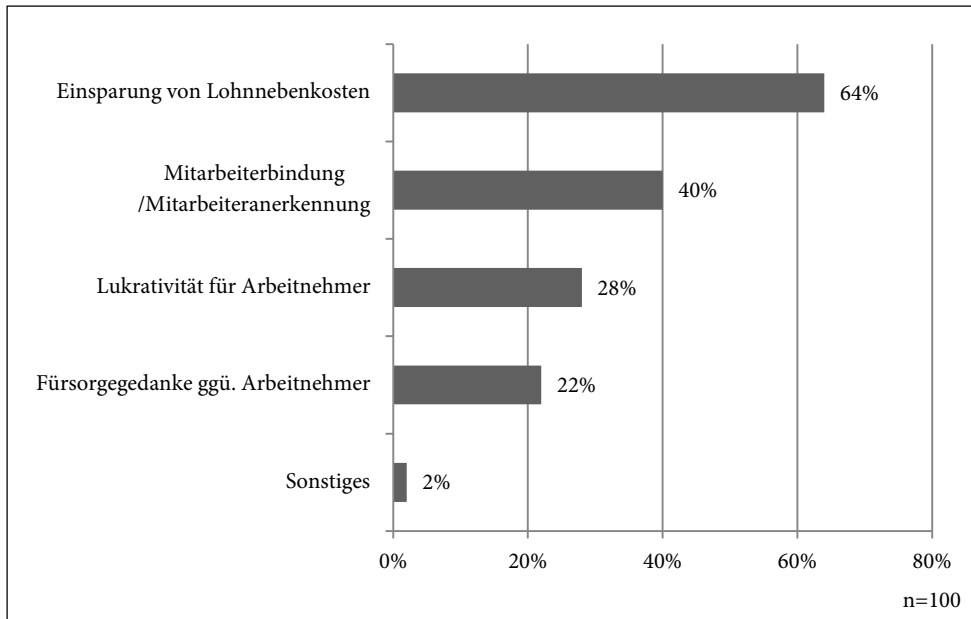


Abbildung 63: Vorteilhafte Aspekte der BAV auf Arbeitgeberseite aus Sicht der Steuerberater⁴⁵⁶

Dabei ist offensichtlich, dass die Einsparung von Lohnnebenkosten aus Sicht der befragten Steuerberater den wesentlichsten Vorteil für den KMU-Arbeitgeber darstellt. Jedoch wurde in diesem Zusammenhang von einem großen Teil der Steuerberater auch darauf hingewiesen, dass dieser Vorteil dem Arbeitnehmer regelmäßig als Arbeitgeberzuschuss gewährt wird, da der absolut gesparte Betrag aufgrund der geringen Mitarbeiterzahlen bei den KMU ohnehin überschaubar ist. Neben dem Einsparpotential von Lohnnebenkosten sehen die befragten Steuerberater für den Arbeitgeber überwiegend „weiche“ Faktoren als Vorteile. Hierbei werden insbesondere Aspekte wie Mitarbeiterbindung und Mitarbeiteranerkennung genannt sowie der allgemeine Fürsorgegedanke gegenüber dem Arbeitnehmer hervorgehoben.⁴⁵⁷

Deutlich differenzierter erscheinen die Antworten auf die Frage nach den mit einer BAV einhergehenden Risiken bzw. Nachteilen auf Arbeitgeberseite. Eine Übersicht der genannten Nachteile zeigt Abbildung 64. Dabei treten zwei Nachteile auf Arbeitgeberseite besonders in den Vordergrund. Zum einen sehen viele Steuerberater Haftungsrisiken des Arbeitgebers bei der BAV als einen der relevantesten Nachteile der BAV aus Arbeitgeber-sicht. Zwar erstrecken sich die Haftungsrisiken bei der klassischen Direktversicherung in der Form einer Beitragszusage mit Mindestleistung lediglich auf die eingezahlten Beiträge,

⁴⁵⁶ Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung. Die Werte summieren sich zu mehr als 100 %, da im Rahmen der offenen Frage mehrere Aspekte genannt werden konnten.

⁴⁵⁷ Vereinzelt sind Steuerberater hingegen der Meinung, dass das Argument der Mitarbeiterbindung nur ein theoretisches Argument ist, was nicht zuletzt daran liegt, dass die gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen für arbeitgeberfinanzierte Zusagen stetig verkürzt werden.

dennoch wird die Möglichkeit eines Haftungsfalles als bedeutender Nachteil aufgeführt, der laut Steuerberater auf viele Mandanten eine abschreckende Wirkung entfaltet. In diesem Zusammenhang wurde von vereinzelt Steuerberatern darauf hingewiesen, dass viele Mandanten durch die Medien auf Probleme mit der bAV bei anderen Unternehmen aufmerksam werden, weshalb sie dem Thema bAV generell kritisch gegenüberstehen. Problematisch ist dies, da die medial geschilderte Problematik oftmals Spannungsbereiche darstellt, die bei den heute für KMU relevanten Durchführungswegen nahezu ausgeschlossen sind.⁴⁵⁸ Aufgrund des geringen Kenntnisstands ist es vielen Arbeitgebern jedoch nicht möglich, diese Sachverhalte ausreichend differenziert zu beurteilen.

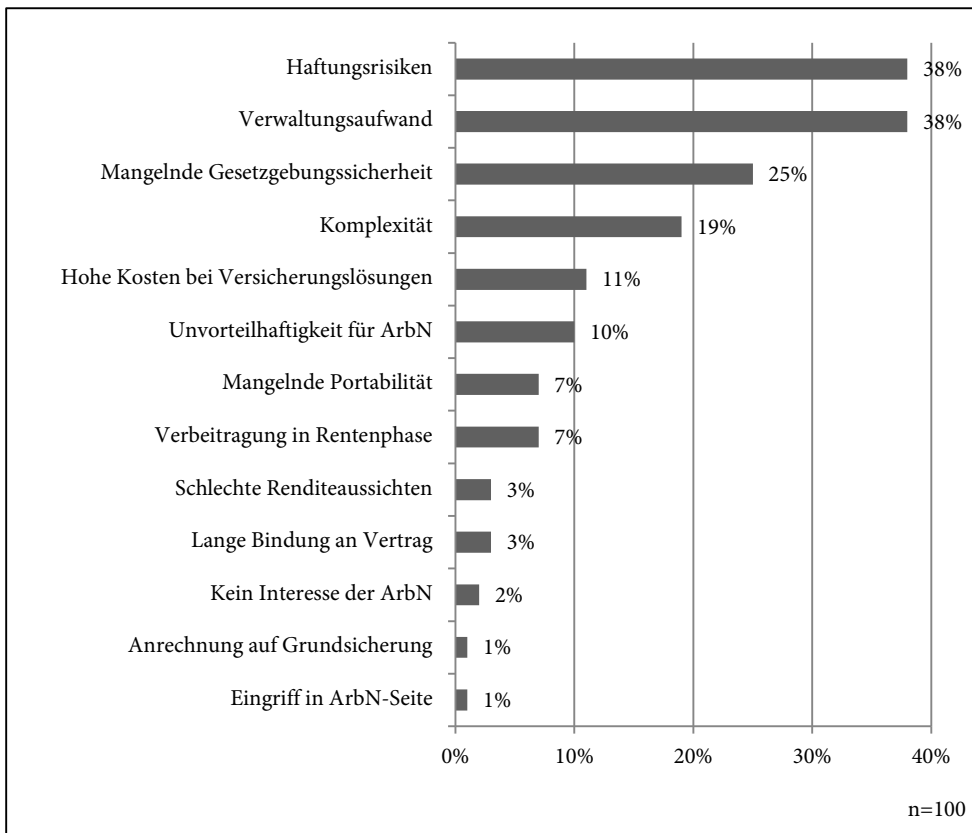


Abbildung 64: Negative Aspekte der bAV auf Arbeitgeberseite aus Sicht der Steuerberater⁴⁵⁹

Neben dem Haftungsaspekt stellt laut Steuerberatern der mit der bAV einhergehende Verwaltungsaufwand einen nicht weniger bedeutenden Nachteil der bAV auf Arbeitgeber-

⁴⁵⁸ Exemplarisch sei hier auf die Modellbaufirma *Fleischmann* verwiesen, die u.a. aufgrund hoher Pensionslasten Insolvenz anmelden musste. Vgl. hierzu *Handelsblatt* (2015).

⁴⁵⁹ Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung. Die Werte summieren sich zu mehr als 100 %, da im Rahmen der offenen Frage mehrere Aspekte genannt werden konnten.

seite dar. Auf Nachfrage nach der konkreten Art des Verwaltungsaufwands wurden von den Steuerberatern regelmäßig die Administration bei Arbeitgeberwechsel des Arbeitnehmers und die dadurch notwendige Kommunikation mit dem Versicherer genannt. Die Berücksichtigung der bAV im Rahmen der Lohnabrechnung wird hingegen aufgrund des hohen Automatisierungsgrades des Lohnabrechnungsverfahrens als unproblematisch beschrieben. Konkrete Regelungen im Steuer- und Sozialversicherungsrecht als Treiber von Verwaltungsaufwand wurden nicht genannt. Jedoch wurde eine ständige, zumindest latente, Unsicherheit bezüglich gesetzlicher Regelungen von einem Viertel der befragten Steuerberater als bedeutender Nachteil gesehen. In diesem Zusammenhang wurde von einigen Steuerberatern die ab dem Jahr 2004 rückwirkend eingeführte Belastung der Betriebsrenten aus Direktversicherungen mit dem vollen Beitragssatz zur KVdR und PVdR angesprochen. Wie bereits in vorangegangenen Abschnitten ausgeführt. Diese Gesetzesänderung wurde vielfach in den Medien aufgegriffen und, wie bereits in Abschnitt 4.1 gezeigt, teilweise von Arbeitgebern wahrgenommen. Von 7 % der befragten Steuerberater wurde diese hohe Belastung des Arbeitnehmers in der Rentenphase sogar explizit als bedeutender Nachteil auch auf Arbeitgeberseite genannt, auf den im Rahmen der Beratung eines Arbeitgebers prinzipiell hingewiesen wird. Neben dieser Belastung durch Sozialversicherungsbeiträge sehen 11 % der Befragten die Attraktivität der bAV durch hohe Versicherungsgebühren beeinträchtigt, welche die erwirtschaftete Rendite stark vermindern.

6.1.2 Überprüfung der entwickelten Reformüberlegungen

Im Hauptteil der Steuerberaterinterviews wurden ausgewählte strukturgebende Elemente der Reformüberlegungen auf ihre Eignung, die bAV in KMU sowie bei gering- und niedrigverdienenden Arbeitnehmern weiter zu verbreiten, getestet. Dazu wurde dem Interviewpartner die jeweilige Reformüberlegung zunächst in ihren wesentlichen Grundzügen kurz erklärt. Daraufhin wurde der Steuerberater gebeten, die jeweilige Reformüberlegung dahingehend zu beurteilen, ob bei deren hypothetischer Umsetzung ein positiver Einfluss auf den Verbreitungsgrad der bAV bei den Zielgruppen zu erwarten wäre oder ausbleiben würde. In Bezug auf KMU wurden die strukturgebenden Elemente der Reformüberlegungen 1, 5 und 7 getestet, während in Bezug auf die Arbeitnehmerseite die Reformüberlegungen 3 und 4 Gegenstand der Untersuchung waren. Eine Überprüfung sämtlicher Reformüberlegungen war nicht möglich, da dies eine enorme zeitliche Beanspruchung der Interviewpartner zur Folge gehabt hätte.

Die erste Reformüberlegung in Bezug auf KMU als Arbeitgeber, die von den Steuerberatern beurteilt werden sollte, stellt eine Kombination der strukturgebenden Elemente der Reformüberlegungen 1 und 5 dar.⁴⁶⁰ Diese Kombination würde eine Erhebung des Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung in der Anwartschaftsphase bei gleichzeitiger Halbierung des KVdR- und PVdR-Sätze beim Arbeitnehmer vorsehen. Dabei wurde unterstellt, dass sowohl auf arbeitgeber- als auch auf arbeitnehmerfinanzierte Beiträge zur bAV Sozialversicherungsbeiträge erhoben würden. Ungeachtet der Reformüberlegung 5

⁴⁶⁰ Zur ausführlichen Erläuterung der Reformüberlegungen vgl. Kapitel 5.

würde dies somit für den Arbeitgeber bedeuten, dass er fortan keine Sozialversicherungsersparnis durch Beiträge zu einer bAV-Maßnahme erzielen würde. Durch Kombination mit Reformüberlegung 5 würde dieser Nachteil bei KMU jedoch über eine Steuerermäßigung kompensiert. Diese Steuerermäßigung wurde im Interview zunächst auf 20 % der geleisteten bAV-Beiträge beschränkt, um so für den Arbeitgeber eine – monetär betrachtet – nahezu indifferente Situation herzustellen. Der Effekt aus der sich ergebenden Halbierung der KVdR- und PVdR-Belastung des Arbeitnehmers konnte somit annähernd isoliert betrachtet werden. Zur Gewährung dieser Steuerermäßigung an den Arbeitgeber wurde den Steuerberatern als beispielhafte Möglichkeit ein Abzug von der tariflichen Einkommensteuer sowie als Alternative eine Verrechnung mit der abzuführenden Lohnsteuer genannt. Zur Beurteilung der einzelnen Reformüberlegungen stand dem Steuerberater eine fünfstufige Skala zur Verfügung. Diese Skala umfasste die Kategorien „*stark positiver Einfluss*“, „*positiver Einfluss*“, „*kein Einfluss*“, „*negativer Einfluss*“ sowie „*stark negativer Einfluss*“. Für den Fall, dass der Steuerberater keine Entscheidung treffen konnte oder wollte, stand hierfür die separate Kategorie „*Keine Beurteilung möglich*“ zur Verfügung.

Abbildung 65 zeigt eine Zusammenfassung der Bewertungen des Reformbündels. Dabei kann festgestellt werden, dass 50 % der befragten Steuerberater einer kombinierten Umsetzung von Reformüberlegung 1 und 5 einen positiven Einfluss auf die weitere Verbreitung der bAV zusprechen würden. Immerhin 8 % würden einer Umsetzung des Reformüberlegungsbündels sogar einen „stark positiven Einfluss“ auf den Verbreitungsgrad beimessen. Die Steuerberater begründeten diese positive Haltung zumeist mit einer deutlichen Attraktivitätssteigerung der bAV für den Arbeitnehmer, die sich auch positiv auf das Ansehen der bAV bei den Arbeitgebern auswirken würde.

Bezüglich des Kanals, auf dem der Arbeitgeber die Steuerermäßigung erhalten würde, verweisen einzelne Steuerberater auf die Problematik von Verlustjahren, in denen bei einem Abzug der bAV-Beiträge von der tariflichen Einkommen- bzw. Körperschaftsteuer des Arbeitgebers die Steuerermäßigung ins Leere laufen würde. Dabei würden gerade Unternehmen, die sich in einer wirtschaftlich bedrohlichen Lage befinden, durch die ausfallende Steuerermäßigung zusätzlich belastet. Daher wird von diesen Steuerberatern die Gewährung der Steuerermäßigung über das Lohnsteuerverfahren bevorzugt. Hierbei könnte es jedoch zu Problemen kommen, da das Aufkommen der Lohnsteuer mit dem Aufkommen der Einkommen- bzw. Körperschaftsteuer auf Arbeitgeberseite verrechnet würde.

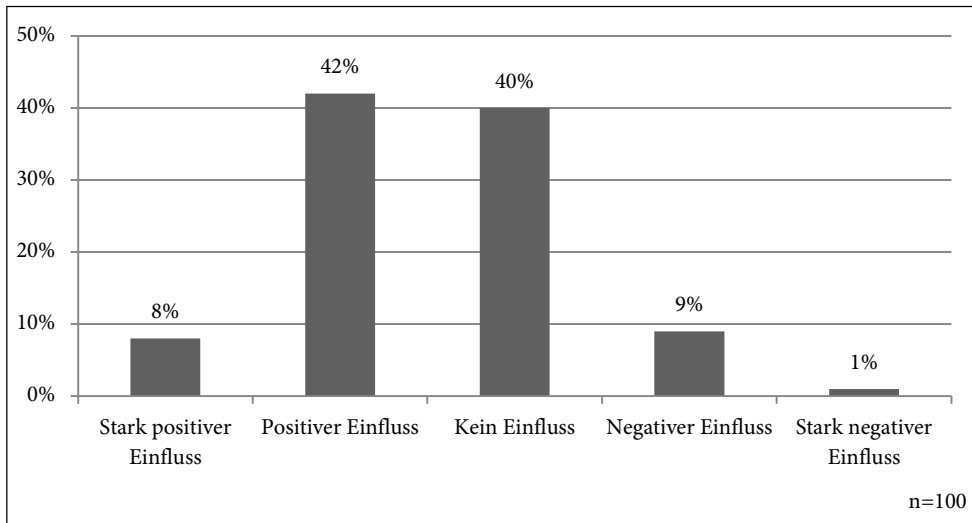


Abbildung 65: Beurteilung von Reformüberlegung 1+5 (20 % Ermäßigung) durch Steuerberater⁴⁶¹

Ein mit 40 % bedeutender Anteil der befragten Steuerberater sieht in einer Umsetzung der Reformüberlegungen 1 und 5 weder einen positiven noch einen negativen Einfluss auf die Rahmenbedingungen der bAV aus Arbeitgebersicht. Der fehlende Einfluss wird von den Steuerberatern meist dadurch begründet, dass der Arbeitgeber aus monetärer Sicht weder besser noch schlechter gestellt würde und so keinerlei zusätzlicher Anreiz für ihn entstünde. Vielmehr würde durch die damit einhergehende Gesetzesänderung neue Komplexität hervorgerufen, was von vielen Steuerberatern bemängelt wurde. 10 % sehen bei einer Umsetzung des Reformbündels sogar einen negativen Einfluss auf die Verbreitung der bAV. Dieser Teil der Steuerberater begründet seine negative Prognose hinsichtlich des Verbreitungsgrades größtenteils mit dem Aufwand, der durch eine Änderung der gesetzlichen Rahmenbedingungen entsteht, was wiederum eine Komplexitätssteigerung der bAV zur Folge hätte.

In einem zweiten Schritt wurde die Kombination aus Reformüberlegung 1 und 5 derart geändert, dass die im Rahmen von Reformüberlegung 5 vorgesehene Steuerermäßigung um zehn Prozentpunkte auf 30 % der geleisteten bAV-Beiträge erhöht wurde. Der Arbeitgeber würde nun im Vergleich zum Status Quo eine deutlich umfangreichere Ersparnis erzielen. Ansonsten wurden die Rahmenbedingungen konstant gehalten.⁴⁶²

⁴⁶¹ Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung.

⁴⁶² Auch hier standen den Steuerberatern die Kategorien „stark positiver Einfluss“, „positiver Einfluss“, „kein Einfluss“, „negativer Einfluss“ sowie „stark negativer Einfluss“ zur Auswahl.

Bei Betrachtung der Ergebnisse lässt sich deutlich erkennen, dass die befragten Steuerberater einem höheren finanziellen Anreiz für den Arbeitgeber eine sehr große Wirkung beimessen. Viele Steuerberater merkten hierbei an, dass Arbeitgeber nur über monetäre Anreize motiviert werden könnten, ihren Mitarbeitern eine bAV anzubieten. Abbildung 66 stellt die zusammengefasste Beurteilung der Steuerberater dar.

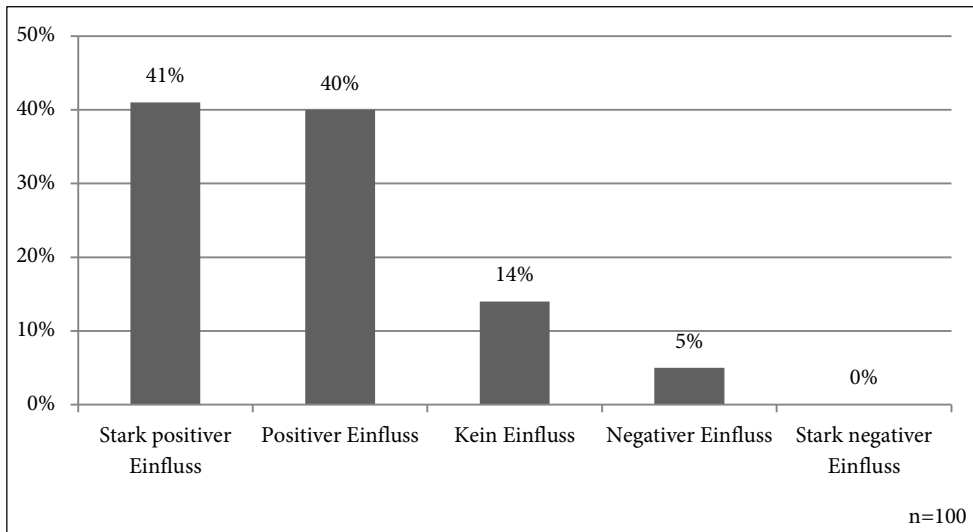


Abbildung 66: Beurteilung von Reformüberlegung 1+5 (30 % Ermäßigung) durch Steuerberater⁴⁶³

Von den befragten Steuerberatern sind 81 % der Meinung, dass die Maßnahme einen „stark positiven Einfluss“ oder einen „positiven Einfluss“ auf die Bereitschaft des Arbeitgebers hat, seinen Mitarbeitern ein bAV-Angebot zu unterbreiten. In diesem Zusammenhang wurde von zahlreichen Steuerberatern angemerkt, dass monetäre Anreize – insbesondere auch Steuerprivilegien – bei KMU regelmäßig eine starke Wirkung auf die Handlung des Arbeitgebers entfalten. Als vergleichbares Beispiel hierfür wurde mehrfach die ehemalige steuerliche Förderung der vermögenswirksamen Leistungen durch das Dritte Vermögensbildungsgesetz i.d.F. vom 27. Juni 1970 genannt, die laut den befragten Steuerberatern von den Arbeitgebern umfangreich genutzt wurde. Im Rahmen der damaligen staatlichen Förderung ermäßigte sich bei Steuerpflichtigen, die ihren Arbeitnehmern vermögenswirksame Leistungen erbrachten, die Einkommensteuer bzw. die Körperschaftsteuer um 30 % der Summe der vermögenswirksamen Leistungen, höchstens aber um 6.000 Deutsche Mark.⁴⁶⁴

Bei den Steuerberatern, die dem Reformbündel aus Reformüberlegung 1 und 5 trotz der nun höheren Steuerermäßigung keinerlei oder gar einen negativen Einfluss auf die weitere Verbreitung der bAV bescheinigen, liegen die Gründe wiederum regelmäßig in der befürchteten Komplexität der Reformüberlegung. Zudem war bei vereinzelten Steuer-

⁴⁶³ Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung.

⁴⁶⁴ Vgl. § 14 des Dritten Vermögensbildungsgesetzes i.d.F. vom 27.06.1970.

beratern eine generelle Abneigung festzustellen, staatliche Förderungsmaßnahmen durch steuerliche Eingriffe zu gewähren.

Insgesamt lässt sich aus der Überprüfung der Kombination aus Reformüberlegung 1 und 5 schließen, dass die befragten Steuerberater einen höheren monetären Anreiz für Arbeitgeber als effektive Maßnahme sehen, um Arbeitgeber zu einer aktiveren Kommunikation der bAV an ihre Mitarbeiter zu bewegen.

Neben der Beurteilung von Reformüberlegung 1 und 5 wurden die Steuerberater anschließend gebeten, Reformüberlegung 7 auf ihre Anreizfunktion aus Mandantensicht zu beurteilen. Mit Reformüberlegung 7 sollen Arbeitgeber einen Anreiz erhalten, ein freiwilliges Opting-out-Modell in ihrem Unternehmen zu integrieren. Hierzu erhält der Arbeitgeber eine Steuerermäßigung auf Antrag, sofern er von allen Arbeitnehmern in regelmäßigen Zeitabständen ein amtlich vorgedrucktes Formular gegenzeichnen lässt, mit welchem der Arbeitnehmer bestätigt, dass er auf die Vorteile einer bAV in Form seines Entgeltumwandlungsanspruchs aktiv verzichten möchte. Hiermit soll insbesondere für den Arbeitgeber ein Anreiz gesetzt werden, sich dem Thema bAV zu nähern, während sich der Arbeitnehmer ebenfalls mit der Thematik beschäftigen muss, da eine direkte Konfrontation mit der bAV stattfindet.

Aufgrund der Freiwilligkeit bei einer hypothetischen Umsetzung dieser Reformüberlegung standen den Steuerberatern zur Bewertung lediglich die Kategorien „*stark positiver Einfluss*“, „*positiver Einfluss*“ und „*kein Einfluss*“ zur Verfügung. Zudem konnte der befragte Steuerberater auf eine Beurteilung verzichten.

Die Beurteilung dieser Reformüberlegung durch die Steuerberater fällt sehr gemischt aus. Wie Abbildung 67 zu entnehmen ist, sehen lediglich 32 % der befragten Steuerberater einen „positiven“ oder „stark positiven Einfluss“ auf die zukünftige Verbreitung der bAV durch die Reformüberlegung. Dazu merkten einige Steuerberater an, dass der monetäre Anreiz nicht zu gering sein darf, da bei Inanspruchnahme der Regelung der Arbeitgeber mit zusätzlicher Bürokratie belastet wird. Der größte Teil der befragten Steuerberater gibt jedoch an, dass durch Umsetzung von Reformüberlegung 7 kein Einfluss auf die Verbreitung der bAV zu erwarten ist. Auch hier wurde regelmäßig auf die entstehende Bürokratie verwiesen, die Arbeitgeber davon abhalten würde, diese Regelung in Anspruch zu nehmen, womit ein positiver Effekt auf eine weitere Verbreitung der bAV gerade in KMU ausbleiben würde. Zudem wurde des Öfteren auf eine hohe Anfälligkeit der Reformüberlegung für Manipulationen hingewiesen, die beispielsweise dadurch entstehen könnten, dass der Arbeitnehmer das vom Arbeitgeber zur Gegenzeichnung vorgelegte Formular „blind“ unterschreibt. Dadurch würde der Arbeitgeber einen aus Steuermitteln finanzierten monetären Vorteil erlangen, während eine positive Wirkung der Reformüberlegung ausbliebe.

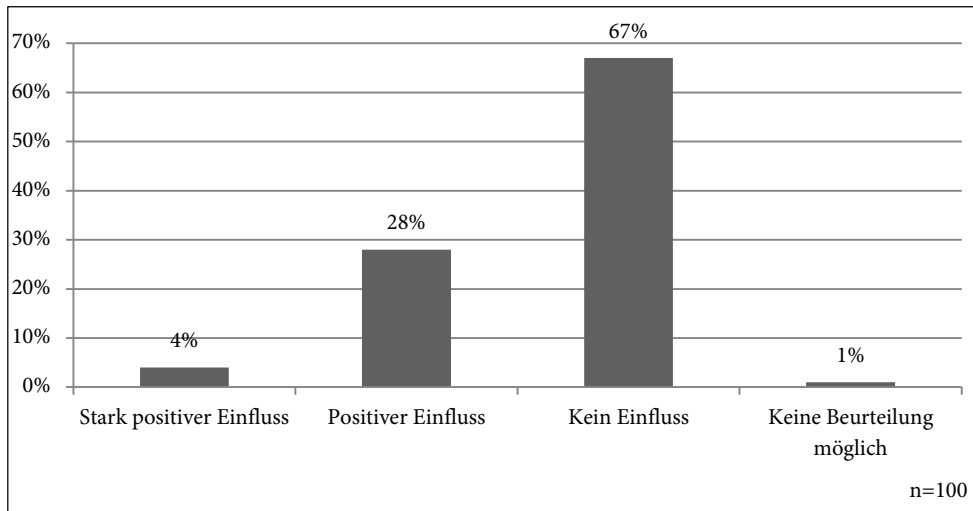


Abbildung 67: Beurteilung von Reformüberlegung 7 durch Steuerberater⁴⁶⁵

Bezüglich Reformüberlegung 7 lässt sich anhand der Beurteilung durch die Steuerberater kein abschließendes Fazit treffen. Unabhängig davon besteht unter den Steuerberatern Konsens darüber, dass die Inanspruchnahme dieser Regelung mit einer gewissen zusätzlichen Bürokratiebelastung für den Arbeitgeber einherginge. Einschränkend ist jedoch anzumerken, dass durch den freiwilligen Charakter einer solchen Regelung nur derjenige Arbeitgeber diese in Anspruch nehmen wird, der die gewährte Entschädigung als ausreichende Kompensation für die erhöhte bürokratische Belastung ansieht.

Im Anschluss an die Beurteilung der den Arbeitgeber betreffenden Reformüberlegungen erfolgte die Beurteilung der Reformüberlegungen, mit denen eine zielgerichtete Förderung von gering- und niedrigverdienenden Arbeitnehmern erreicht werden soll. Dazu wurde den Steuerberatern zunächst Reformüberlegung 3 prägnant erklärt und anschließend um eine Beurteilung gebeten, inwiefern diese Reformüberlegung bei einer Umsetzung Einfluss auf den Verbreitungsgrad der bAV nehmen würde. Gegenstand von Reformüberlegung 3 ist die Riester-geförderte bAV, die im Vergleich zu einer nach § 3 Nr. 63 EStG geförderten bAV mit einer zusätzlichen Sozialversicherungsbelastung in der Anwartschaftsphase belegt ist und daher einen äußerst geringen Verbreitungsgrad aufweist. Diese geringe Relevanz in der Praxis wurde im Rahmen der Untersuchung dadurch deutlich, dass die Mehrheit der befragten Steuerberater über keinerlei Kenntnis von der Existenz der Riester-geförderten bAV verfügt. Aus diesem Grund wurden dem interviewten Steuerberater die Eckpunkte der Riester-geförderten bAV kurz erläutert, um anschließend Reformüberlegung 3 überprüfen zu können. Diese Überlegung beinhaltet die Einführung einer Sozialversicherungsfreiheit der Beiträge zur Riester-geförderten bAV in der Anwartschaftsphase oder alternativ eine Sozialversicherungsfreiheit der Leistungen in der Rentenphase. Damit würde die Riester-geförderte bAV, analog zu einem privaten Riester-

⁴⁶⁵ Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung.

Vertrag und einer nach § 3 Nr. 63 EStG geförderten bAV, nur einmal während der Vertragslaufzeit mit Beiträgen zur Sozialversicherung belastet. Da durch Reformüberlegung 3 in keinem Fall eine Verschlechterung für Arbeitnehmer oder Arbeitgeber im Vergleich zum Status Quo eintreten kann, standen den Steuerberatern zur Bewertung wieder lediglich die Kategorien „stark positiver Einfluss“, „positiver Einfluss“ und „kein Einfluss“ zur Verfügung. Zudem konnte der befragte Steuerberater auf eine Beurteilung verzichten.

Die Bewertung von Reformüberlegung 3 kann Abbildung 68 entnommen werden. Dabei lässt sich feststellen, dass mehr als die Hälfte der befragten Steuerberater durch Reformüberlegung 3 keinerlei Einfluss auf den Verbreitungsgrad der bAV sehen. Die Begründung für diese Entscheidung beschränkte sich dabei im Wesentlichen auf zwei Punkte: Zum einen erklärten 30 % der Befragten, dass sie die Riester-Förderung unabhängig davon, ob diese im Rahmen eines privaten oder betrieblichen Vertrags erfolgt, für eine nicht empfehlenswerte Art der Altersvorsorge halten. Die Gründe hierfür werden vor allem in hohen Versicherungsgebühren sowie in der Komplexität der Materie gesehen. Zum anderen sind weitere 18 % der Meinung, dass die Riester-Förderung nicht mit der bAV verknüpft sein sollte, da sowohl die bAV als auch die Riester-Förderung für sich bereits einen enormen Komplexitätsgrad aufweisen. Zudem wurden von den Steuerberatern keinerlei Vorteile einer betrieblichen Form der Riester-Förderung erkannt.

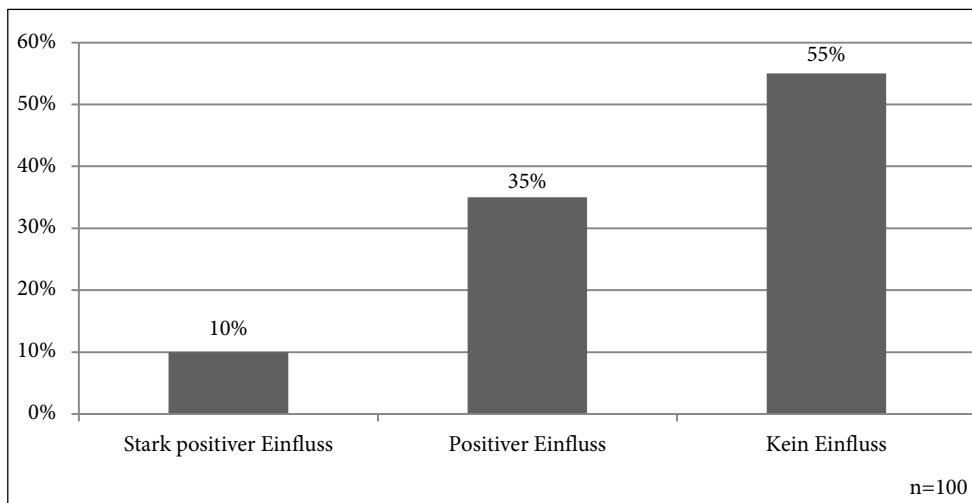


Abbildung 68: Beurteilung von Reformüberlegung 3 durch Steuerberater⁴⁶⁶

⁴⁶⁶ Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung.

Im Rahmen der Beurteilung von Reformüberlegung 3 wurden die Steuerberater zudem gefragt, ob sie unter der Annahme einer Umsetzung eine vorgelagerte oder nachgelagerte Belastung mit Sozialversicherungsbeiträgen bei der Riester-geförderten bAV präferieren würden. Dabei ist eine Tendenz zu erkennen, dass die befragten Steuerberater einer vorgelagerten Verbeitragung den Vorzug geben würden, wie Abbildung 69 zu entnehmen ist.

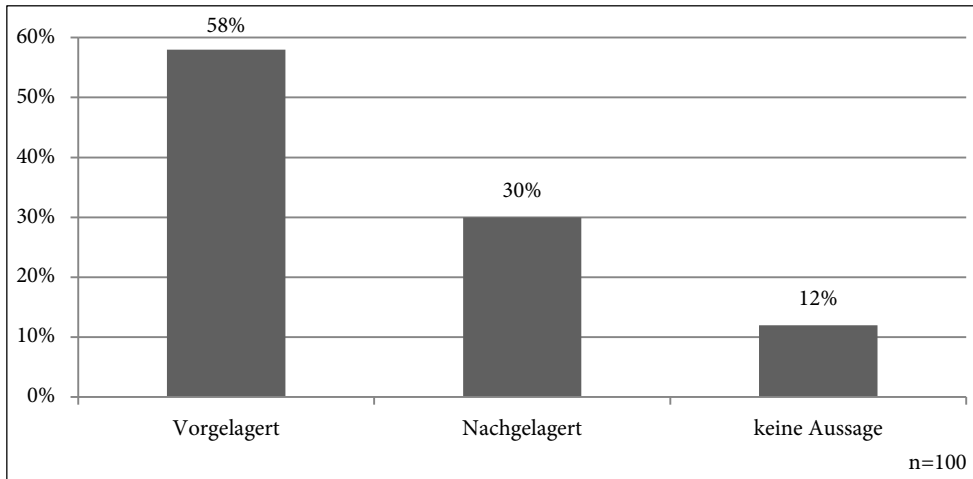


Abbildung 69: Präferenz der Steuerberater zur vor- bzw. nachgelagerten Verbeitragung bei Riester⁴⁶⁷

Die Gründe für die Präferenz einer vorgelagerten Verbeitragung sind mannigfaltig. Eine Vielzahl der Steuerberater begründete ihre Entscheidung mit einer gewünschten Entlastung von Rentnern. Andere bevorzugten die vorgelagerte Verbeitragung, da sie im nachgelagerten Fall das Risiko sehen, dass die Belastung aufgrund der demografischen Entwicklung und den daraus potentiell resultierenden steigenden Beitragsätzen höher ausfallen könnte als im vorgelagerten Fall.

Neben der Modifizierung der Rahmenbedingungen der Riester-geförderten bAV beinhaltet Reformüberlegung 4 ein gänzlich neues bAV-Zulagenmodell, das insbesondere gering- und niedrigverdienenden Arbeitnehmern die Teilnahme an einer bAV-Maßnahme ermöglichen soll. Die Überprüfung von Reformüberlegung 4 erfolgte im Rahmen der Steuerberaterinterviews in leicht vereinfachter Form, um sicherzustellen, dass die befragten Steuerberater die Reformüberlegung in der kurzen Zeit, die hierfür im Interview zur Verfügung stand, inhaltlich durchdringen. Hierzu wurde die Reformüberlegung derart beschrieben, dass der Arbeitgeber für jeden Euro, der in eine bAV-Maßnahme eingezahlt wird, einen zusätzlichen Zuschuss von beispielsweise 100 % des Arbeitnehmerbeitrags in den bAV-Vertrag zahlt, den er wiederum zu einem vordefinierten Anteil über das Lohnsteuerabzugsverfahren vom Finanzamt erstattet bekommt. Im Endeffekt fungiert der Arbeitgeber – abhängig von der Höhe der Erstattung – nur als vorfinanzierender Akteur einer staatlichen Arbeitnehmerzulage. Im Vergleich zum Status Quo steht mit Reform-

⁴⁶⁷ Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung.

überlegung 4 eine zusätzliche Möglichkeit der bAV zur Verfügung, weshalb die Steuerberater zur Bewertung wieder lediglich zwischen den Kategorien „*stark positiver Einfluss*“, „*positiver Einfluss*“ und „*kein Einfluss*“ wählen konnten. Zudem konnte der befragte Steuerberater wieder auf eine Beurteilung verzichten. Die Einschätzung der Steuerberater von Reformüberlegung 4 zeigt nachfolgende Abbildung 70.

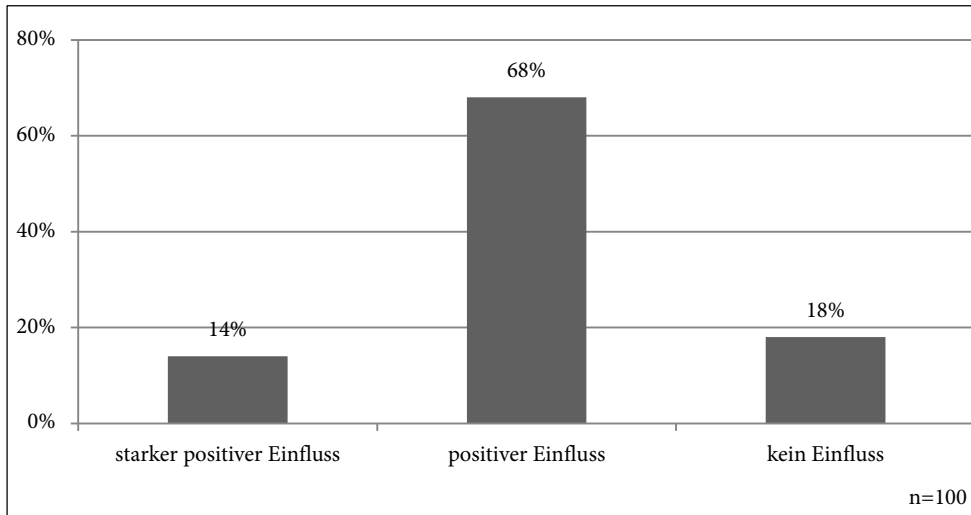


Abbildung 70: Beurteilung von Reformüberlegung 4 durch Steuerberater⁴⁶⁸

Die Bewertung von Reformüberlegung 4 durch die befragten Steuerberater fällt äußerst positiv aus. 82 % der Befragten sind der Meinung, dass die Umsetzung dieser Reformmaßnahme einen „positiven“ oder sogar einen „stark positiven“ Einfluss auf den Verbreitungsgrad der bAV entfalten würde. Eine Vielzahl der Steuerberater sieht bei dieser Reformüberlegung vor allem Arbeitnehmer der unteren Gehaltsgruppen als Hauptprofiteure, da auch der Arbeitgeber einen Anreiz erhält, zugunsten seines Arbeitnehmers einen Beitrag zu leisten. Vereinzelt wurde daher auch eine Beschränkung des Fördermodells auf diese Einkommensgruppen gefordert.

Neben der gezielten Fördermöglichkeit für untere Einkommensklassen wurde von vielen Befragten die Einfachheit des Systems als entscheidender Vorteil gegenüber der Riester-Förderung herausgestellt. Insbesondere stößt die Erstattung über das Lohnsteuerabzugsverfahren beim Arbeitgeber auf breite Zustimmung, da vielfach darauf hingewiesen wurde, dass das Lohnsteuerverfahren auch in kleinen Betrieben ohnehin ein hoch automatisierter und bereits bestehender Prozess ist, in den ein derartiges Erstattungssystem leicht integriert werden könnte.

Als vereinzelte Kritikpunkte wurden entstehende Haftungsrisiken geäußert, die aus einer Vorfinanzierung der bAV-Beiträge durch den Arbeitgeber resultieren würden, oder auch eine entstehende Komplexität bei der Einführung eines neuen Fördersystems.

⁴⁶⁸ Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung.

6.1.3 Zusammenfassung der Steuerberaterinterviews

Im Rahmen der durchgeführten Steuerberaterinterviews konnten zahlreiche Erkenntnisse über die potentielle Wirkung der in Kapitel 5 entwickelten Reformüberlegungen gewonnen werden. Dabei wurde auf Arbeitgeberseite neben Reformüberlegung 7 eine Kombination der Reformüberlegungen 1 und 5 in zwei Ausführungen getestet. Auf Arbeitnehmerseite erfolgte eine Überprüfung der Reformüberlegungen 3 und 4.

Bezüglich der überprüften Reformüberlegungen auf Arbeitgeberseite ist festzuhalten, dass die befragten Steuerberater monetären Anreizen einen hohen Stellenwert für eine weitere Verbreitung der bAV in KMU beimessen. Von einer Vielzahl der Steuerberater wird dies als eine alternativlose Maßnahme gesehen, um das oft vorhandene Desinteresse des Arbeitgebers in Bezug auf die bAV zu überwinden. Aus diesem Grund wurde die Kombination der Reformüberlegungen 1 und 5 von den Steuerberatern äußerst positiv beurteilt. Hingegen wurde Reformüberlegung 7, die einen Anreiz zur Integration eines freiwilligen „Opting-out-Systems“ setzen soll, aufgrund befürchteter Bürokratie und der Anfälligkeit für Missbrauch von zahlreichen Steuerberatern als nicht wirksames Mittel beurteilt.

Bei den überprüften Reformüberlegungen auf Arbeitnehmerseite kristallisierte sich heraus, dass zahlreiche Steuerberater eine durch Anpassung des Sozialversicherungsrechts besser in das bAV-System integrierte Riester-Förderung befürworten würden. Jedoch sieht über die Hälfte aller befragten Steuerberater hierin keinerlei positive Effekte für die bAV, da hierdurch laut Aussagen der Steuerberater keine Vorteile im Vergleich zur privaten Riester-Förderung erzielt würden. Vielmehr erkennt ein Großteil der Befragten in einer Kombination von bAV und Riester-Förderung einen hohen Komplexitätsgrad, den es zu vermeiden gilt. Zudem sieht eine große Anzahl die Riester-Förderung, unabhängig von der konkreten Ausgestaltung, als nicht empfehlenswertes Förderinstrument an. Hingegen wird das in Reformüberlegung 4 enthaltene, neue Fördermodell von den Steuerberatern als äußerst positiv beurteilt, da es insbesondere durch seine Einfachheit und die zielgerichtete Förderung der unteren Einkommensklassen besticht.

6.2 Arbeitnehmerinterviews

Wie oben bereits erläutert, wurden in einem weiteren empirischen Schritt die entwickelten Reformüberlegungen auch mit Arbeitnehmern aus der Zielgruppe der Gering- bzw. Niedrigverdiener untersucht. Analog zu den in der früheren Projektphase durchgeführten Arbeitnehmerinterviews zur Identifikation von Hemmnissen der bAV wurden dazu teilstrukturierte Face-to-Face-Interviews geführt, welche wieder in den Bundesländern Baden-Württemberg, Bayern, Hessen und Thüringen stattfanden.⁴⁶⁹ Entsprechend der Zielgruppe wurden erneut nur Personen in die Auswertung einbezogen, deren Bruttomonatsverdienst maximal 2.500 € beträgt. Auch die Einteilung in Gering- und Niedrigverdiener wurde analog vorgenommen.

⁴⁶⁹ Die Interviews wurden im September 2015 durchgeführt und fanden erneut in den Städten Bad Mergentheim (BW), Kitzingen (BY), Fulda (HE) und Meiningen (THÜ) statt.

6.2.1 Stichprobe

Insgesamt wurden 100 Interviews mit Arbeitnehmern aus der Zielgruppe der Gering- und Niedrigverdiener geführt. Davon waren 55 Personen weiblich und 45 männlich. Wie in den vorhergehenden Untersuchungen wurde darauf geachtet, dass sich die Stichprobe durch eine regionale Ausgewogenheit auszeichnet. Die Verteilung der Arbeitnehmer nach Bundesländern ist nachfolgender Abbildung zu entnehmen.

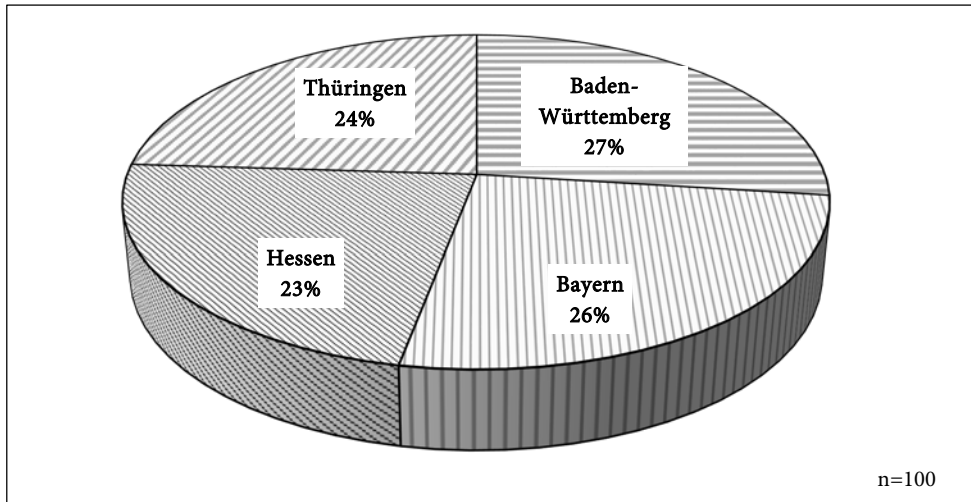


Abbildung 71: Stichprobe ArbN – Verteilung nach Bundesländern⁴⁷⁰

Es ist zu erkennen, dass annähernd eine Gleichverteilung über die vier Bundesländer gegeben ist, weshalb wiederum von einer regional ausgewogenen Stichprobe ausgegangen werden kann.

Abbildung 72 zeigt die Verteilung nach Altersklassen in der Stichprobe und stellt diese den Daten der Beschäftigungsstatistik gegenüber. Es zeigt sich, dass die Stichprobe nicht von bestimmten Altersklassen dominiert wird. Es befinden sich knapp über 40 % der Interviewten tendenziell in der frühen Phase eines Erwerbslebens (bis maximal 29 Jahre). Im Vergleich zu den Zahlen der Beschäftigungsstatistik ist diese Gruppe damit leicht überrepräsentiert, was aber aufgrund der Thematik der Befragung als unkritisch angesehen werden kann. Insgesamt 34 % der Arbeitnehmer befinden sich in der Gruppe 30 bis 49 Jahre, während 23 % 50 Jahre und älter sind. Es ergibt sich ein Durchschnittsalter der interviewten Personen von 35,30 Jahren und ein Medianalter von 31,50 Jahren. Die jüngste Person, die interviewt wurde, war 16 Jahre, die älteste Person 61 Jahre alt.

Bezüglich des Bruttomonatsverdiensts ergibt sich für die Stichprobe ein Verhältnis von Gering- zu Niedrigverdienern von 45 zu 55. Sofern bei der Auswertung unterschiedliche Ergebnisse für die beiden Gruppen resultieren, wird darauf explizit eingegangen.

⁴⁷⁰ Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung.

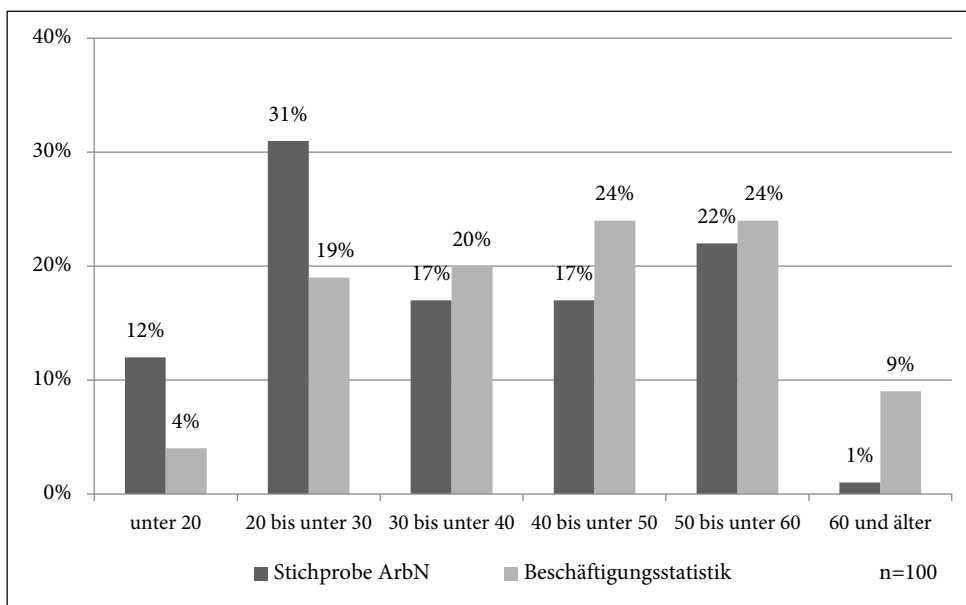


Abbildung 72: Stichprobe ArbN – Verteilung nach Altersklassen und Vergleich mit Beschäftigungsstatistik⁴⁷¹

6.2.2 Auswertung und Ergebnisse

Es ist bei Betrachtung der in Kapitel 5 erläuterten Reformüberlegungen unmittelbar ersichtlich, dass nicht alle eine direkte Wirkung auf die Behandlung der bAV beim Arbeitnehmer entfalten. Dementsprechend wurde in den Arbeitnehmerinterviews nur auf diejenigen Reformüberlegungen eingegangen, die auf gering- und niedrigverdienende Arbeitnehmer Einfluss haben. Hierzu zählen insbesondere die Reformüberlegungen 1 und 2. Denn erstere würde durch Halbierung des Beitragssatzes zur KVdR und PVdR auf Betriebsrenten die Belastung der Arbeitnehmer vermindern. Letztere würde infolge des Pflichtzuschusses des Arbeitgebers bei Entgeltumwandlung zu höheren Deckungsstöcken und höheren Bruttorenten der Arbeitnehmer führen. Die beiden weiteren Reformüberlegungen, die der Arbeitnehmerförderung dienen sollen, waren nicht Teil der Interviews. Denn beide stellen im Vergleich zum Status Quo eine eindeutige Besserstellung der Arbeitnehmer dar. Bei Reformüberlegung 3 (Verbesserung der Riester-bAV) würde die doppelte Verbeitragung beseitigt werden, indem auch Riester-geförderte Beiträge zur bAV in der Anwartschaftsphase sozialversicherungsfrei gestellt würden. Es ist offensichtlich, dass dies für Arbeitnehmer im Vergleich zum Status Quo vorteilhaft ist, da sie nun nur noch einmal mit Sozialversicherungsbeiträgen belastet würden. Der Grund, weshalb auch Reformüberlegung 4 nicht explizit in den Interviews aufgegriffen wurde, ist ein ähnlicher.

⁴⁷¹ Quelle: Eigene Darstellung. Daten zur Stichprobe der Arbeitnehmer stammen aus eigener Erhebung. Vergleichsdaten der Beschäftigungsstatistik sind *Bundesagentur für Arbeit* (2015) entnommen.

Denn für Arbeitnehmer wäre der bAV-Förderbetrag in der vorgeschlagenen Form stets positiv zu bewerten, da sie ohne Eigenaufwand eine bAV-Anwartschaft aufbauen könnten. Diese würde durch ihren Arbeitgeber und den Fiskus finanziert. Die Reformüberlegungen 5 bis 8 betreffen die Arbeitgeberseite und sind daher nicht in die Arbeitnehmerinterviews einbezogen worden. Die Reformüberlegungen 9 und 10 zielen auf eine Vereinfachung der bAV durch Flexibilisierung des Dotierungsrahmen des § 3 Nr. 63 EStG ab. Sie sind damit zwar grundsätzlich für die Arbeitnehmerseite relevant. Für die Zielgruppe der Gering- und Niedrigverdiener ist aber insbesondere die Erhöhung des Dotierungsrahmens (Reformüberlegung 9) nicht entscheidend. Die Lebenszeitdotierung (Reformüberlegung 10) war im Rahmen der Interviews nicht überprüfbar, da sie den Interviewteilnehmern nur schwer zu vermitteln gewesen wäre. Denn es wäre hierzu ein Vorwissen der Interviewten notwendig gewesen, welches – wie die empirischen Untersuchungen in diesem Gutachten zeigen – bei den Arbeitnehmern mit hoher Wahrscheinlichkeit als nicht vorhanden angenommen werden musste.

Dementsprechend konzentrierten sich die Interviews auf die Reformüberlegungen 1 und 2. Nachfolgend wird jeweils das Vorgehen in den Interviews erläutert und die jeweiligen Ergebnisse dargestellt.

Zunächst soll auf die Ergebnisse der Untersuchung strukturgebender Elemente von Reformüberlegung 1 (Halbierung des Beitragssatzes in KVdR und PVdR bei Betriebsrenten und Einführung der Sozialversicherungspflicht des Arbeitgeberanteils in der Anwartschaftsphase) eingegangen werden.⁴⁷² Für die Arbeitnehmerseite ist bei dieser Reformüberlegung insbesondere von Bedeutung, dass die Belastung mit Sozialversicherungsbeiträgen in der Rentenphase halbiert würde. Es ist auf den ersten Blick ersichtlich, dass dies von den Arbeitnehmern besser bewertet würde als die im Status Quo geltenden höheren Sozialabgaben. Daher wurde dieser Punkt nicht isoliert untersucht. Vielmehr wurden auch die möglichen Auswirkungen von Reformüberlegung 1 auf den Arbeitgeber mitberücksichtigt. Dieser würde sich bei Reformüberlegung 1 im Vergleich zum Status Quo – *ceteris paribus* – um den Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung schlechter stellen, da er nun im Vergleich zu einer Lohnzahlung keine Sozialabgaben mehr einsparen könnte.⁴⁷³ Es ist davon auszugehen, dass dies zu einem Rückgang von Arbeitgeberzuschüssen führen würde, da diese aktuell oftmals nur aufgrund der bestehenden Sozialversicherungersparnis gewährt werden.⁴⁷⁴ Ein solcher Rückgang von Arbeitgeberzuschüssen hätte damit auch Auswirkungen auf den Arbeitnehmer, da dieser als unmittelbare Folge geringere bAV-Anwartschaften aufbauen würde. Zur sinnvollen Über-

⁴⁷² Siehe für eine ausführliche Darstellung von Reformüberlegung 1 Abschnitt 5.1.2.

⁴⁷³ Der Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung wäre folgerichtig als Betriebsausgabe des Arbeitgebers zu behandeln, weshalb die effektive Mehrbelastung des Arbeitgebers um das Produkt aus dessen Ertragsteuersatz und dem Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung geringer wäre. Bei Entgeltumwandlung ist es offenkundig, dass eine solche Mehrbelastung des Arbeitgebers eintritt. Implizit trifft dies aber auch auf arbeitgeberfinanzierte Beiträge zur bAV zu, sofern diese als Substitut zu einer Lohnerhöhung interpretiert werden.

⁴⁷⁴ Zu den Auswirkungen von Reformüberlegung 1 auf arbeitgeberfinanzierte bAV siehe ausführlich Abschnitt 5.1.2.

prüfung von Reformüberlegung 1 ist es daher notwendig, die folgenden beiden Fälle zu unterscheiden:

1. Arbeitgeberzuschuss und voller Beitragssatz in KVdR und PVdR
2. Kein Arbeitgeberzuschuss und halber Beitragssatz in KVdR und PVdR

Durch Fall 1 soll folglich der Status Quo repräsentiert werden, in dem der Arbeitgeber seine Sozialversicherungsersparnis (teilweise) weitergibt und der Arbeitnehmer auf die bAV-Leistungen den vollen Beitrag zur KVdR und PVdR leisten muss. Fall 2 steht für Reformüberlegung 1, wobei davon ausgegangen wird, dass der Arbeitgeber aufgrund der fehlenden Sozialversicherungsersparnis keinen Zuschuss gewährt. Der Arbeitnehmer ist in der Rentenphase nun lediglich mit dem halben Beitragssatz der KVdR und PVdR belastet.

Diese beiden Fälle wurden daher in den Interviews gegenübergestellt. Konkret wurden den Teilnehmern unter Zuhilfenahme von Schaubildern zwei fiktive bAV-Angebote vorgelegt, welche die eben erläuterten Fallkonstellationen abbildeten. Nachdem die Befragten versichert hatten, beide Modelle verstanden zu haben, wurden sie gebeten, sich für eines dieser beiden Angebote zu entscheiden.⁴⁷⁵ Um keine unkontrollierbaren Effekte durch eine vorgegebene Reihenfolge, in der die beiden bAV-Angebote präsentiert wurden, zu erzeugen, wurden den Teilnehmer laufende Nummern zugeteilt und denjenigen mit einer geraden laufenden Nummer zunächst Angebot 1 und danach Angebot 2 vorgelegt. Teilnehmern mit ungeraden laufenden Nummern wurde zuerst Angebot 2 und danach Angebot 1 erläutert.

Die nachfolgende Übersicht stellt die Annahmen und Details der zur Auswahl gestellten Angebote gegenüber.

⁴⁷⁵ Die Unterlassungsalternative (Lohnzahlung statt bAV) wurde von vornherein ausgeschlossen.

		Angebot 1 (Status Quo)	Angebot 2 (Reformüberlegung 1)
Anwartschaftsphase	Verzicht auf Lohnerhöhung (brutto; monatlich)	100 €	100 €
	Ersparnis bei Steuern und Sozialabgaben	50 €	50 €
	Eigenaufwand ArbN	50 €	50 €
	ArbG-Zuschuss	10 €	0 €
	Monatlicher bAV-Beitrag	110 €	100 €
Renten- phase	Bruttorente	?	?
	Steuern und Sozialabgaben auf Betriebsrente	40 %	30 %

Tabelle 39: Übersicht der fiktiven bAV-Angebote in den ArbN-Interviews

Wie aus Tabelle 39 ersichtlich ist, wird angenommen, dass der Arbeitnehmer auf eine Lohnerhöhung des Arbeitgebers in Höhe von 100 € brutto pro Monat zugunsten einer bAV verzichtet. Aufgrund dieses Verzichts würde sich der Arbeitnehmer im Vergleich zu dieser Lohnerhöhung Steuern und Sozialabgaben sparen. Diese Ersparnis wurde zur Vereinfachung in beiden Fällen auf pauschal 50 € festgelegt.⁴⁷⁶ Hieraus resultiert, dass der Arbeitnehmer einen Eigenaufwand in Höhe von ebenfalls 50 € trägt. In Angebot 1 wird nun zusätzlich unterstellt, dass der Arbeitgeber einen Zuschuss in Höhe von 10 € monatlich zugunsten des bAV-Vertrags des Arbeitnehmers gewährt. Hintergrund ist, dass Fall 1 den Status Quo repräsentiert und der Arbeitgeber hier im Vergleich zur Lohnerhöhung Sozialabgaben spart, die er nun teilweise an den Arbeitnehmer weitergibt.⁴⁷⁷ Dadurch kommt es bei Angebot 1 zu einer monatlichen Einzahlung in den bAV-Vertrag von 110 €. Bei Angebot 2 wird ein solcher Arbeitgeberzuschuss annahmegemäß nicht

⁴⁷⁶ Diese Annahme impliziert einen Differenzsteuersatz des Arbeitnehmers in Höhe von 30,675 %.

⁴⁷⁷ Nach aktueller Rechtslage würde der Arbeitgeber im Vergleich zur Lohnzahlung für einen Arbeitnehmer, der unter der Beitragsbemessungsgrenze der KV liegt, 19,325 % des bAV-Beitrags sparen, wobei der Abzug der Sozialversicherungsbeiträge als Betriebsausgabe nicht berücksichtigt ist. Dieser würde die Ersparnis folglich um den Steuersatz des Arbeitgebers multipliziert mit dem Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung verringern. Zur Vereinfachung wurde im Beispiel angenommen, dass zehn Prozentpunkte dieser Ersparnis weitergegeben werden. Dies kann damit gerechtfertigt werden, dass es keine verlässlichen Daten darüber gibt, inwieweit in der Praxis eine Weitergabe erfolgt. Es ist davon auszugehen, dass es zwischen den Extremfällen „komplette Weitergabe und „keine Weitergabe“ zahlreiche Zwischenlösungen gibt, denen durch diese Annahme Rechnung getragen werden soll.

gewährt. Grund ist, dass der Arbeitgeber im Zuge von Reformüberlegung 1 keine Sozialversicherungersparnis mehr hat und daher auf einen Arbeitgeberzuschuss verzichtet. Hieraus resultiert, dass bei Angebot 2 lediglich ein Betrag von 100 € in den bAV-Vertrag des Arbeitnehmers fließt.

Ab Renteneintritt erzielt der Arbeitnehmer eine Bruttorente, die in Angebot 1 – ceteris paribus – höher ist als in Angebot 2. Die exakte Höhe wurde in beiden Fällen jedoch lediglich mit einem „?“ angegeben. Denn eine exakte Angabe der Bruttorentenhöhe hätte dazu geführt, dass die Entscheidungssituation der Arbeitnehmer trivial geworden wäre. Es wäre eine Situation entstanden, in der es genau eine rational richtige Entscheidung gegeben hätte. Die Teilnehmer hätten lediglich den gegebenen pauschalen Satz der Abgaben auf die jeweilige Bruttorente anwenden müssen und so die Höhe der Nettorente genau ermitteln können. Bei Angebot 1 wurde angenommen, dass die Bruttorente mit insgesamt 40 % belastet würde. Dieser Satz setzt sich aus dem Steuersatz in der Rentenphase und dem vollen Beitragssatz zur KVdR und PVdR zusammen.⁴⁷⁸ Bei Angebot 2 wurde die Belastung der Bruttorente mit pauschal 30 % angegeben. Hintergrund ist, dass in diesem Fall nur noch der halbe Beitragssatz zur KVdR und PVdR vom Arbeitnehmer aufzuwenden wäre.⁴⁷⁹

Die Arbeitnehmer mussten folglich beurteilen, aus welchem bAV-Angebot aus ihrer Sicht eine höhere Nettorente resultiert. Es ist offensichtlich, dass dies von den Abgaben in der Rentenphase und der Höhe der Bruttorente abhängt. Da letztere aus den genannten Gründen nicht vorgegeben wurde, ist es nicht möglich, eine allgemeingültige Aussage zu treffen. Die Arbeitnehmer waren vielmehr gezwungen, abzuwägen, ob die höhere Bruttorente bei Angebot 1 die höheren Abgaben in der Rentenphase überkompensiert oder ob die geringeren Abgaben bei Angebot 2 dafür sorgen, dass trotz des fehlenden Arbeitgeberzuschusses und der damit einhergehenden geringeren Bruttorente eine höhere Nettorente resultiert.

Nachfolgende Abbildung zeigt, wie häufig sich die befragten Arbeitnehmer für Angebot 1 (Status Quo: Arbeitgeberzuschuss und voller Beitragssatz) bzw. Angebot 2 (Reformüberlegung 1: kein Arbeitgeberzuschuss und halber Beitragssatz) entschieden haben.

⁴⁷⁸ Der volle Beitragssatz zur KVdR und PVdR beträgt in 2015 16,95 %. Damit wird implizit ein Differenzsteuersatz des Arbeitnehmers in der Rentenphase von 23,05 % angenommen.

⁴⁷⁹ Der halbe Beitragssatz zur KVdR und PVdR beträgt in 2015 8,475 %. Dies impliziert einen Differenzsteuersatz in der Rentenphase von 21,525 %. Dieser ist folglich um ca. 1,5 % niedriger als bei Angebot 1. Dies ist einerseits der Tatsache geschuldet, dass aus Vereinfachungsgründen pauschale Abgabensätze verwendet wurden. Andererseits lässt sich dieser geringere Steuersatz auch rational erklären, da bei Angebot 2 eine geringere Bruttorente resultiert und damit die Bemessungsgrundlage der Einkommensteuer niedriger ist, wodurch auch der Differenzsteuersatz abnimmt. Es sei jedoch darauf hingewiesen, dass es sich hier um keine exakte Berechnung handelt. Auch der Effekt der geringeren Sonderausgaben als Folge geringerer Beiträge zur Sozialversicherung wurde nicht explizit berücksichtigt.

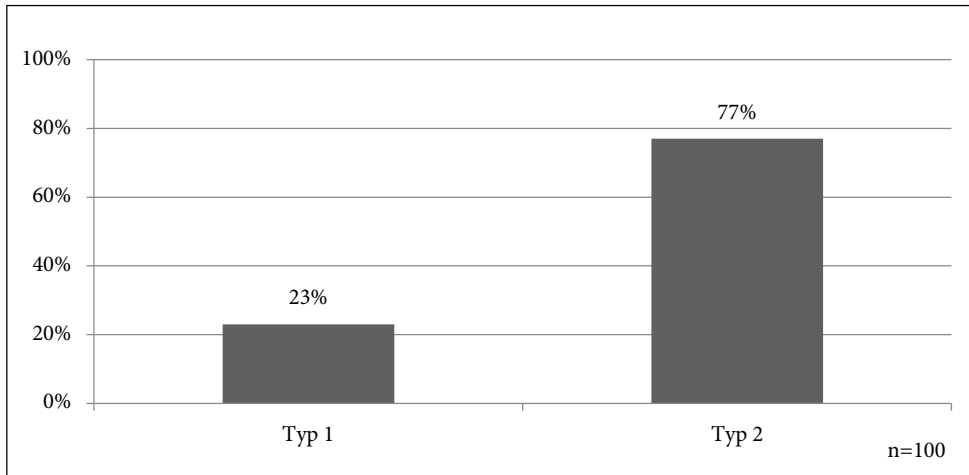


Abbildung 73: Entscheidung der ArbN über Wahl der beiden fiktiven bAV-Angebote⁴⁸⁰

Es ist erkennbar, dass mit 77 % die deutliche Mehrheit der Arbeitnehmer Angebot 2 wählt. Die Befragten scheinen folglich davon auszugehen, dass die geringeren Abgaben in der Rentenphase dazu führen, dass der Nachteil aus der niedrigeren Bruttorente überkompensiert wird. Lediglich 23 % der Befragten bevorzugen Angebot 1, welches den Status Quo repräsentiert.

Aufgrund dieses Ergebnisses kann festgehalten werden, dass aus Sicht der Arbeitnehmer Reformüberlegung 1 im Vergleich zum Status Quo vorteilhafter ist. Die Arbeitnehmer sind offensichtlich bereit, auf Arbeitgeberzuschüsse und damit einhergehende höhere Vorsorgebeträge zugunsten geringerer Abgaben in der Rentenphase zu verzichten.

Nachdem die Arbeitnehmer ihre Wahl bezüglich der (fiktiven) bAV-Angebote getroffen hatten, wurden sie mittels einer offenen Frage gebeten, Gründe für ihre Entscheidung zu nennen. Nachfolgende Abbildungen zeigen die relativen Häufigkeiten der genannten Gründe, weshalb Angebot 1 (Abbildung 74) bzw. Angebot 2 (Abbildung 75) gewählt wurde.

⁴⁸⁰ Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung.

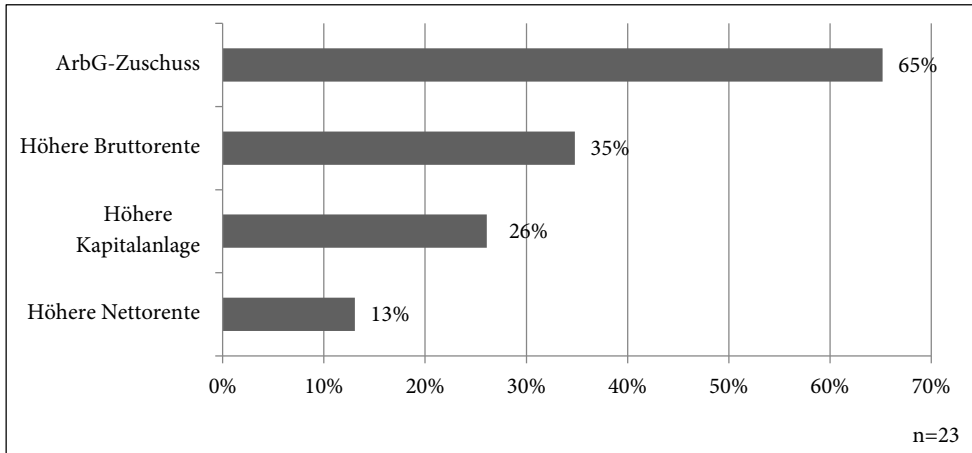


Abbildung 74: Genannte Gründe für die Wahl von bAV-Angebot 1⁴⁸¹

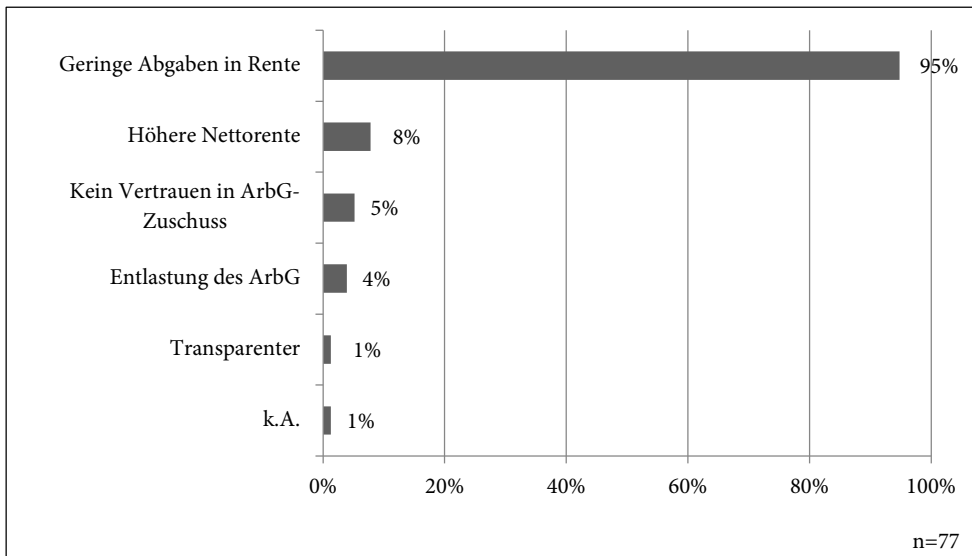


Abbildung 75: Genannte Gründe für die Wahl von bAV-Angebot 2⁴⁸²

Es ist deutlich zu erkennen, dass der meistgenannte Grund für Angebot 2 die geringen Abgaben in der Rentenphase sind. Mit 95 % nennen annähernd alle Arbeitnehmer, die Angebot 2 wählen, diesen Punkt als entscheidungsrelevant. Es kann davon ausgegangen werden, dass dieser Aspekt auch hinter dem Punkt „Höhere Nettorente“ steht. Außerdem wurde in wenigen Fällen das Argument genannt, dass Arbeitnehmer kein Vertrauen in

⁴⁸¹ Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung. Die Werte summieren sich zu mehr als 100 %, da im Rahmen der offenen Frage mehrere Gründe genannt werden konnten.

⁴⁸² Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung. Die Werte summieren sich zu mehr als 100 %, da im Rahmen der offenen Frage mehrere Gründe genannt werden konnten.

einen dauerhaften Arbeitgeberzuschuss haben. Dies geschah ungeachtet der Tatsache, dass die Arbeitnehmer in den Interviews explizit und teilweise mehrfach darauf hingewiesen wurden, dass der Arbeitgeberzuschuss bei Angebot 1 mit Sicherheit gewährt würde. Zwei Arbeitnehmer, die Angebot 2 wählten, gaben als Begründung an, ihren Arbeitgeber dadurch, d.h. im Vergleich zu Angebot 1, entlasten zu wollen.

Betrachtet man die Auswertung für Angebot 1 (Abbildung 74), zeigt sich, dass der in diesem Fall vom Arbeitgeber gewährte Zuschuss den am häufigsten angeführten Grund für die Wahl dieses Angebots darstellt. Die Arbeitnehmer erachten es folglich als positiv, wenn sie von ihrem Arbeitgeber bei ihren Altersvorsorgebemühungen unterstützt werden. Die Punkte „Höhere Kapitalanlage“ und „Höhere Bruttorente“ hängen direkt mit diesem Arbeitgeberzuschuss zusammen. Das Argument „Höhere Nettorente“ impliziert die Erwartung der Arbeitnehmer, dass die höheren Abgaben in der Rentenphase durch höhere Vorsorgebeträge und deren Verzinsung überkompensiert werden.

Zusammenfassend kann an dieser Stelle festgehalten werden, dass eine deutliche Mehrheit der befragten Arbeitnehmer eine Umsetzung von Reformüberlegung 1 begrüßen und sich mit größerer Wahrscheinlichkeit für die Teilnahme an der bAV entscheiden würde als im Status Quo. Dies ist insbesondere auf die Tatsache zurückzuführen, dass das Hemmnis der hohen Belastung in der Rentenphase deutlich abgemildert würde. Reformüberlegung 1 kann daher aus Sicht der Arbeitnehmer als wirksam eingestuft werden, da deren Umsetzung eine zunehmende Verbreitung der bAV unter gering- und niedrigverdienenden Arbeitnehmern bewirken könnte. Die in Abschnitt 5.1.2 erläuterten kritischen Punkte dieser Reformüberlegung bleiben aber natürlich unabhängig von der Wirksamkeit auf Arbeitnehmerseite bestehen und stehen einer Umsetzung im Wege. Daher wird mit Reformüberlegung 2 (verpflichtender Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung) eine alternative Maßnahme zur Arbeitnehmerförderung diskutiert.

Nun folgen Ausführungen zu **Reformüberlegung 2**. Diese zeichnet sich dadurch aus, dass kein solch tiefgreifender Eingriff in das Sozialversicherungsrecht wie bei Reformüberlegung 1 vorgenommen würde. Es würde im Rahmen der geltenden rechtlichen Rahmenbedingungen ein Pflichtzuschuss des Arbeitgebers bei Entgeltumwandlung in Höhe der ersparten Sozialversicherungsbeiträge eingeführt.⁴⁸³ Im Vergleich zum Status Quo, in dem es offenkundig keinen solchen verpflichtenden Zuschuss des Arbeitgebers gibt, würde dies für Arbeitnehmer stets zu einer Verbesserung führen.⁴⁸⁴ Aus diesem Grund wurde in den Interviews keine Gegenüberstellung von Status Quo und Reformüberlegung 2 vorgenommen, da das Ergebnis hier vorhersehbar gewesen wäre. Es wurden stattdessen Elemente aus Reformüberlegung 1 als Vergleichsmaßstab herangezogen. So sind die Einbußen des Arbeitnehmers bei Entgeltumwandlung in gesetzlichen Sozialleistungen, insbesondere der gesetzlichen RV, ein häufig genannter Kritikpunkt an den steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen der bAV. Dieses Hemmnis würde durch Re-

⁴⁸³ Siehe zur ausführlichen Erläuterung von Reformüberlegung 2 Abschnitt 5.1.3.

⁴⁸⁴ Arbeitnehmer, die bereits aktuell einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe der Sozialversicherungsersparnis erhielten, würden sich durch den Pflichtzuschuss nicht verbessern, sich aber auch nicht schlechter stellen.

formüberlegung 1 teilweise beseitigt, indem die Sozialversicherungspflicht des Arbeitgeberanteils in der Anwartschaftsphase eingeführt würde. Dies kann man ebenfalls als Pflichtzuschuss des Arbeitgebers interpretieren, nur fließt dieser nicht in die bAV, sondern in die gesetzliche RV (und die weiteren Sozialkassen). Dadurch würden für den Arbeitnehmer im Vergleich zum Status Quo steigende Ansprüche insbesondere in der gesetzlichen RV resultieren. Reformüberlegung 2 würde – wie oben beschrieben – an den sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen keine Änderung vornehmen, sodass die Ansprüche aus der gesetzlichen RV nicht steigen würden. Durch den Pflichtzuschuss käme es aber – ceteris paribus – zu höheren bAV-Leistungen.

Welche dieser beiden Lösungen die Arbeitnehmer bevorzugen, wurde im Rahmen der Interviews überprüft. Dies geschah in zwei Schritten. Zunächst wurden die Teilnehmer gebeten, der gesetzlichen RV einen Stellenwert im Rahmen ihrer Altersvorsorge beizumessen. Es wurden dabei fünf Kategorien zur Auswahl gestellt: „sehr niedrig“, „niedrig“, „mittel“, „hoch“ und „sehr hoch“. Nachfolgende Abbildung zeigt das Ergebnis auf diese Frage.

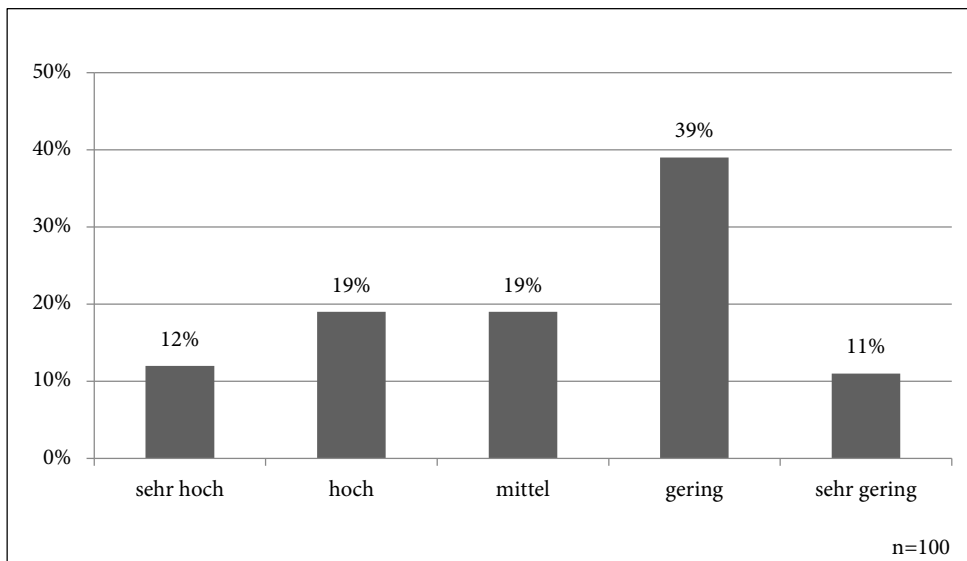


Abbildung 76: Einschätzung der ArbN in Bezug auf den Stellenwert der gesetzlichen RV⁴⁸⁵

Es wird deutlich, dass der Stellenwert der gesetzlichen RV tendenziell als gering eingeschätzt wird. So wählen insgesamt 50 % der Befragten die Antwortmöglichkeiten „sehr gering“ (11 %) bzw. „gering“ (39 %). Lediglich ein knappes Drittel gibt an, dass die gesetzliche RV einen mindestens hohen Stellenwert im Rahmen ihrer Altersvorsorge hat. Dies zeigt, dass tendenziell Skepsis in Bezug auf die gesetzliche RV besteht. Die Arbeitnehmer scheinen davon auszugehen, dass die Leistungen der gesetzlichen RV nur einen geringen Teil ihrer Altersvorsorge ausmachen werden. Es kann daher davon ausgegangen

⁴⁸⁵ Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung.

werden, dass steigende Ansprüche in der RV, die durch Reformüberlegung 1 entstehen würden, von den Arbeitnehmern nur teilweise positiv wahrgenommen würden.

In einem zweiten Schritt wurden die Arbeitnehmer erneut in eine fiktive Entscheidungssituation gebracht. Die Arbeitnehmer sollten sich vorstellen, dass ihr Arbeitgeber ihre Altersvorsorgebemühungen mit einem Zuschuss unterstützen würde. Die Arbeitnehmer sollten sich sodann entscheiden, ob dieser Arbeitgeberzuschuss in die gesetzliche RV⁴⁸⁶ oder ihren bAV-Vertrag⁴⁸⁷ gezahlt werden soll. Diese beiden Fälle repräsentieren damit Reformüberlegung 1 („Arbeitgeberzuschuss“ in gesetzliche RV) bzw. Reformüberlegung 2 (Arbeitgeberzuschuss in bAV). Die nachfolgende Abbildung zeigt das Ergebnis auf diese Frage.

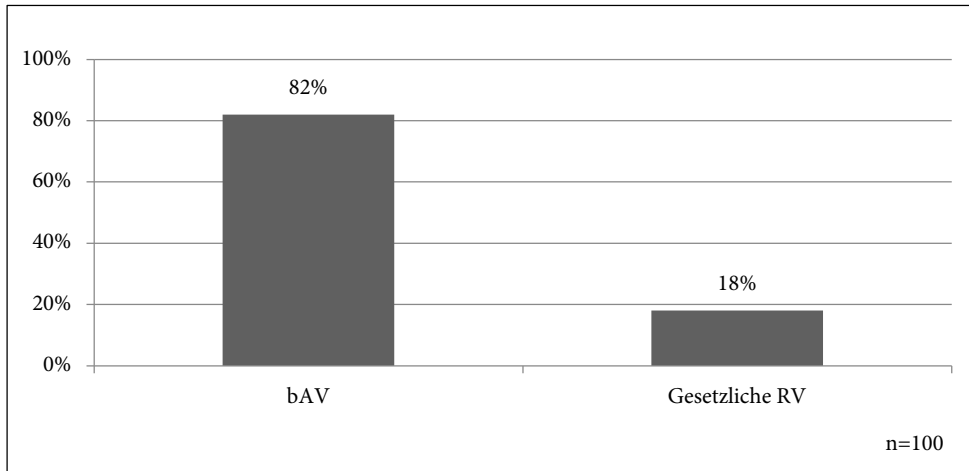


Abbildung 77: Entscheidung der ArbN, ob ArbG-Zuschuss in gesetzliche RV oder bAV fließen soll⁴⁸⁸

Mit 82 % wünscht sich die deutliche Mehrheit der interviewten Arbeitnehmer einen Arbeitgeberzuschuss in die bAV anstatt in die gesetzliche RV. Nachdem die Arbeitnehmer ihre Wahl getroffen hatten, wurden sie nach Gründen für ihre Entscheidung gefragt. Die nachfolgenden Abbildungen zeigen die genannten Gründe, weshalb ein Arbeitgeberzuschuss in die bAV (Abbildung 78) bzw. in die gesetzliche RV (Abbildung 79) gewünscht wird.

⁴⁸⁶ Dies ist so nach geltender Rechtslage offensichtlich nicht möglich. In diesem Zusammenhang ist dieser „Arbeitgeberzuschuss“ als Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung zu interpretieren, aufgrund derer der Arbeitnehmer eine höhere gesetzliche Rente erhält.

⁴⁸⁷ Je nachdem für welches bAV-Angebot (1 oder 2) sich der Arbeitnehmer zuvor entschieden hat, wurde hier nochmals auf das jeweilige bAV-Angebot Bezug genommen. Es wurde folglich unterstellt, dass jeder Arbeitnehmer über eine bAV (entweder Angebot 1 oder Angebot 2) verfügt.

⁴⁸⁸ Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung.

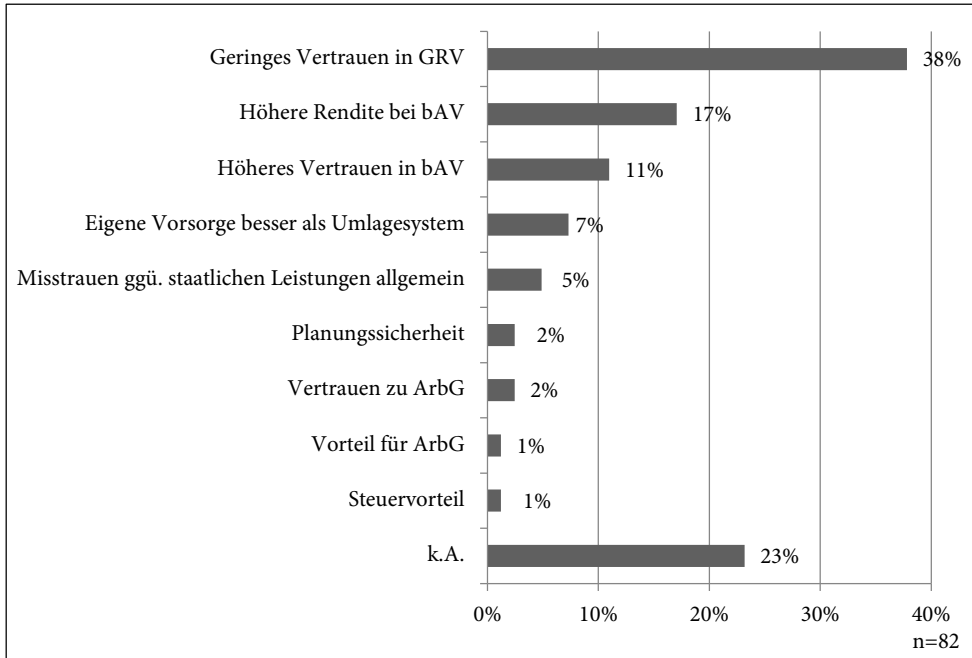


Abbildung 78: Gründe, weshalb ArbN einen ArbG-Zuschuss in die bAV bevorzugen⁴⁸⁹

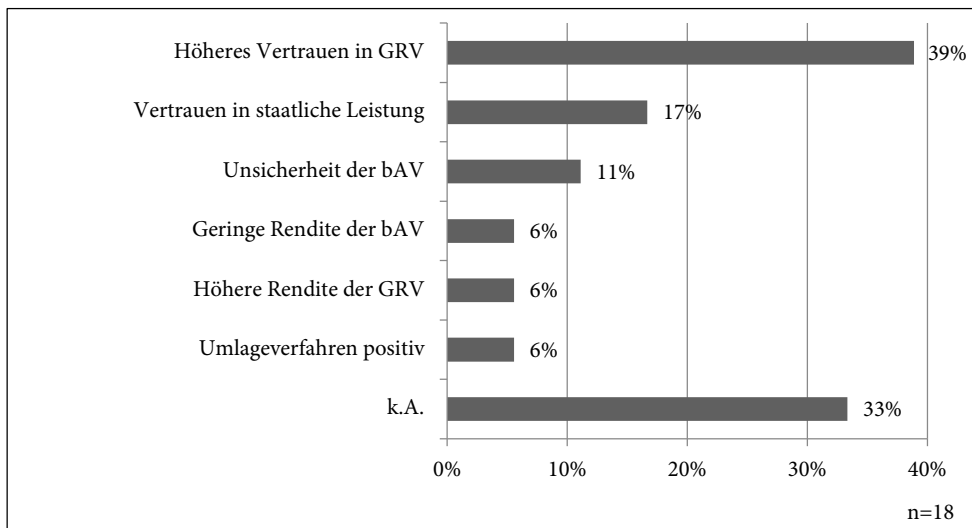


Abbildung 79: Gründe, weshalb ArbN einen ArbG-Zuschuss in die gesetzliche RV bevorzugen⁴⁹⁰

⁴⁸⁹ Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung. Die Werte summieren sich zu mehr als 100 %, da im Rahmen der offenen Frage mehrere Gründe genannt werden konnten. Unter der Kategorie „k.A.“ sind Antworten wie „einfach so“, „Bauchgefühl“ oder „kann keinen genauen Grund nennen“ zusammengefasst.

Betrachtet man die beiden obigen Abbildungen, wird ersichtlich, dass das geringe Vertrauen der Arbeitnehmer in die gesetzliche RV der Hauptgrund ist, weshalb sie einen Arbeitgeberzuschuss in die bAV bevorzugen. Dies deckt sich mit dem Ergebnis der vorherigen Frage nach dem Stellenwert der gesetzlichen RV, der insgesamt als gering eingeschätzt wurde. Außerdem vermuten die Arbeitnehmer teilweise, dass die Rendite der bAV diejenige aus der umlagefinanzierten gesetzlichen RV übersteigt. Die Arbeitnehmer, die einen Arbeitgeberzuschuss in die gesetzliche RV bevorzugen, geben hingegen an, dass sie in diese staatliche Einrichtung höheres Vertrauen haben als in die kapitalgedeckte bAV. Wie bereits oben erwähnt, handelt es sich hierbei mit insgesamt 18 % der befragten Arbeitnehmer aber um die Minderheit.

Zusammenfassend deuten diese Ergebnisse darauf hin, dass die Arbeitnehmer einen Arbeitgeberzuschuss in die bAV einem Zuschuss zur gesetzlichen RV vorziehen würden. Im Zusammenhang mit den angestellten Reformüberlegungen legt dies den Schluss nahe, dass eine Umsetzung von Reformüberlegung 2 von den Arbeitnehmern positiv bewertet würde, da dadurch der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss in Höhe der ersparten Sozialbeiträge zur bAV eingeführt würde. In diesem Sinne ist folglich auch Reformüberlegung 2 aus Arbeitnehmersicht als wirksam zu beurteilen.

⁴⁹⁰ Quelle: Eigene Erhebung und eigene Darstellung. Die Werte summieren sich zu mehr als 100 %, da im Rahmen der offenen Frage mehrere Gründe genannt werden konnten. Unter der Kategorie „k.A.“ sind Antworten wie „einfach so“, „Bauchgefühl“ oder „kann keinen genauen Grund nennen“ zusammengefasst.

7 Reformempfehlungen

Aus den im Rahmen dieses Gutachtens diskutierten Reformüberlegungen ergeben sich unter gesamthafter Abwägung der erwarteten Auswirkungen und der empirischen Untersuchungen zwei Handlungsempfehlungen für den Gesetzgeber. Diese Empfehlungen setzen sich teilweise aus mehreren Reformüberlegungen zusammen. Weitere Details zu den einzelnen Reformüberlegungen sind in Kapitel 5 dargestellt. Für die Empfehlungen erfolgt jeweils eine Abschätzung der Auswirkung auf das Steuer- und Beitragsaufkommen der Sozialversicherungsträger. Hierbei handelt es sich stets um auf Annahmen beruhenden Berechnungen, die als grobe Schätzung zu verstehen sind. Kosten der Implementierung und der laufenden Verwaltung werden dabei nicht erfasst.

7.1 Beseitigung von Hemmnissen (Empfehlung 1)

Empfehlung 1 setzt sich aus Reformüberlegung 2 (Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung) und Reformüberlegung 6 (bAV-Abzugsbetrag) zusammen. Dadurch werden sowohl Hemmnisse auf Arbeitnehmer- als auch Arbeitgeberseite behoben.

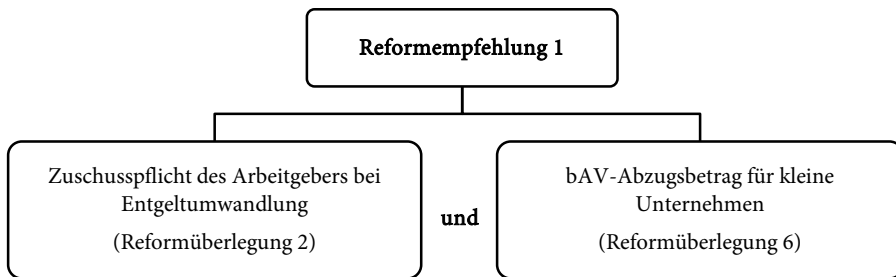


Abbildung 80: Übersicht über Reformempfehlung 1

7.1.1 ...durch Zuschusspflicht des Arbeitgebers bei Entgeltumwandlung

Empirische Untersuchungen im Rahmen dieses Gutachtens zeigen, dass die Verbeitragung von Leistungen aus der bAV mit dem vollen Beitragssatz der KVdR zuzüglich PVdR ein wenn nicht immer rational nachvollziehbares, so doch psychologisches Hemmnis bei der Verbreitung der bAV in den Zielgruppen des Gutachtens darstellt. Zugleich sind die bei Entgeltumwandlung eingesparten Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung bei kleinen Unternehmen schon aufgrund des dort geringen Volumens kein hinreichender Anreiz für diese Arbeitgeber, sich mit der Materie der bAV zu befassen.

Wir empfehlen daher unter Abwägung aller Vor- und Nachteile, eine gesetzliche Verpflichtung zu einem Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung (Neuzusagen)⁴⁹¹ zu schaffen (Reformüberlegung 2). Durch den Zuschuss wird der Arbeitnehmer vorab für seine Abgabenlast in der Leistungsphase entschädigt. Auch werden durch die Entgeltumwandlung reduzierte Ansprüche in der RV kompensiert. Damit dieser Zusammenhang von den betroffenen Arbeitnehmern und Arbeitgebern erkannt wird, ist eine intensive und dauerhafte Kommunikation dieses Regelungszwecks anzuraten.

Ziel ist eine Weitergabe der auf den Umwandlungsbetrag eingesparten Arbeitgeberanteile zu AV, RV, KV und PV an den Arbeitnehmer. Denn dadurch wird der Arbeitnehmer vorab für seine Abgabenlast in KVdR und PVdR entschädigt. Zudem erfolgt eine Kompensation von durch die Entgeltumwandlung verursachten Einbußen in der gesetzlichen RV sowie von verringerten Ansprüchen in der AV. Zur administrativen Vereinfachung wäre auch eine Pauschalierung des Arbeitgeberzuschusses denkbar (vgl. Abschnitt 5.1.3).

Aus Arbeitgebersicht impliziert eine solche Zuschusspflicht gegenüber dem Status Quo keine Mehrkosten im eigentlichen Sinne des Wortes. Da es zu einer Ersparnis von Sozialversicherungsbeiträgen nur dann kommen kann, wenn ein Arbeitnehmer sich dafür entscheidet, einen Teil des ihm zustehenden sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohns einer Maßnahme der bAV zuzuführen, erfährt der Arbeitgeber durch die Zuschusspflicht keinen Nachteil gegenüber dem Fall der Lohnzahlung. Würde die Zuschusspflicht dagegen auch auf arbeitgeberfinanzierte Zusagen ausgedehnt, käme es zu echten Mehrbelastungen des Arbeitgebers, die wegen der zu erwartenden Auswirkungen auf das Institut der bAV insgesamt weder zu rechtfertigen noch durchzusetzen sind.

Es soll nun anhand eines einfachen Beispiels gezeigt werden, dass der Arbeitgeberzuschuss für Arbeitnehmer grundsätzlich besser ist als der Status Quo. Außerdem wird die Seite des Arbeitgebers betrachtet, der aufgrund von Empfehlung 1 zukünftig von einer Entgeltumwandlung nicht mehr monetär profitieren kann. Hierzu wird ein repräsentativer Arbeitnehmer betrachtet, der in jeder Periode der Anwartschaftsphase das gem. Anlage 1 zum SGB VI gültige Durchschnittseinkommen in Höhe von 35.000 € (Stand 2015) bezieht.⁴⁹² In einer Anwartschaftsphase von 35 Jahren werden jährlich 1.350 € umgewandelt.⁴⁹³ Es wird eine Direktversicherung zugrunde gelegt, die eine jährliche, konstante

⁴⁹¹ Zu möglichen Ausweichhandlungen von Arbeitnehmern mit bereits bestehenden Entgeltumwandlungen siehe Abschnitt 5.1.3.

⁴⁹² Korrekterweise beträgt das Durchschnittseinkommen nach Anlage 1 SGB VI 34.999 €. Aus Vereinfachungsgründen wird für die Berechnungen 35.000 € verwendet. Es handelt sich außerdem für 2015 aktuell noch um einen vorläufigen Wert.

⁴⁹³ Dieser Betrag entspricht dem durchschnittlichen Umwandlungsbetrag. Vgl. *Statistisches Bundesamt* (2012a), S. 25, Tabelle 7. Da für Zwecke der Aufkommenschätzung an späterer Stelle stets auf einen standardisierten Durchschnittsarbeitnehmer abgestellt wird, werden die Berechnungen bereits an dieser Stelle auf jenen angepasst. Es wird darauf hingewiesen, dass dieser Standardarbeitnehmer nicht mit der im Gutachten verwendeten Definition des Gering- und Niedrigverdieners übereinstimmt, obwohl letzterer ausdrücklich als Zielgruppe dieses Gutachtens genannt wird. Da die Ausführungen jedoch – sofern nicht ausdrücklich anderweitig gekennzeichnet – Allgemeingültigkeit besitzen, erscheint diese kürzere Darstellung sinnvoll. Zur Aufkommenschätzung siehe auch Abschnitt 7.1.3.

BESEITIGUNG VON HEMMNISSEN (EMPFEHLUNG 1)

Rendite in vorgegebener Höhe erwirtschaftet.⁴⁹⁴ Die Auswirkungen auf die Steuerlast werden stets anhand von Differenzsteuersätzen in der Einkommensteuer berechnet. Diese errechnen sich auf die Differenz zwischen dem jährlichen Bruttoeinkommen und Bruttoeinkommen abzüglich Umwandlungsbetrag.⁴⁹⁵

Alternativ zu einer Entgeltumwandlung hätte sich der Arbeitnehmer diese Entgeltbestandteile nach Versteuerung und Verbeitragung als Nettolohn auszahlen lassen können. Für den Arbeitgeber wäre dies ebenfalls mit einer Belastung mit dem Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung verbunden. Letzteren erspart sich der Arbeitgeber im Status Quo bei Entscheidung des Arbeitnehmers zur Entgeltumwandlung. Nach Maßgabe von Empfehlung 1 wäre der Arbeitgeber zukünftig jedoch gezwungen, diese Ersparnis an den Arbeitnehmer weiterzureichen. Im Ergebnis ergäbe sich für den Arbeitgeber dieselbe Belastung bei Entgeltumwandlung wie bei der Lohnzahlung.⁴⁹⁶ Tabelle 40 ist in diesem Zusammenhang zu entnehmen, dass eine Entgeltumwandlung nach Umsetzung von Empfehlung 1 mit 1.610,89 € steuerwirksamem Aufwand für den Arbeitgeber verbunden wäre. Dieser Betrag entspricht dem Aufwand bei Lohnauszahlung. Wie bereits erläutert, ergeben sich also keine Mehrkosten für den Arbeitgeber. Ersichtlich ist jedoch auch, dass der Arbeitgeber, der bisher seine Sozialversicherungsersparnis nicht an seine Arbeitnehmer weitergereicht hat, diesen Vorteil zukünftig nicht mehr zugestanden bekommt. Die Darstellungen in Tabelle 40 und Tabelle 41 beziehen sich auf den Grenzfall, der dadurch gekennzeichnet ist, dass der Arbeitgeber im Status Quo keinerlei Zuschuss beisteuert. Weiterhin entspricht der Pflichtzuschuss im Beispiel den eingesparten Lohnnebenkosten. Bei Pauschalierung des Zuschusses in Höhe von beispielsweise 18 % des Umwandlungsbetrags verbleibt eine gewisse Ersparnis beim Arbeitgeber, mit der gegebenenfalls die mit der bAV zusammenhängenden Kosten finanziert werden können.⁴⁹⁷

⁴⁹⁴ Aus Vereinfachungsgründen wird ein deterministisches Modell des Vertragsverlaufs sowie eine aktuarisch faire, transaktionskostenlose Rente angenommen; vgl. dazu *Friedman/Warshawsky* (1990), S. 136 f. oder *Kiesewetter/Thaut* (2004), S. 231. Für die Berechnung von Deckungsstöcken wird daher stets mit nachschüssigen Rentenendwertfaktoren gerechnet, die (Brutto-) Renten ergeben sich durch Anwendung des Wiedergewinnungsfaktors für eine nachschüssige Rente; vgl. insofern *Brassat/Kiesewetter* (2003), S. 1055. In diesem Beispiel wird mit einem realen Zinssatz von 2 % gerechnet. Auch alle übrigen Größen sind als reale Größen definiert. Von Preis- und Gehaltssteigerungen sowie Rentenanpassungen kann damit abgesehen werden.

⁴⁹⁵ Eine Betrachtung des Grenz- oder Durchschnittssteuersatzes wäre für Zwecke dieser Beispielrechnung zu ungenau und damit falsch.

⁴⁹⁶ Sofern ein Arbeitgeber bereits im Status Quo seine Ersparnis an den Arbeitnehmer weiterreicht, ergeben sich durch Umsetzung von Empfehlung 1 für diesen Arbeitgeber keine Änderungen.

⁴⁹⁷ Bei dem aktuellen Beitragssatz zu RV, AV, KV und PV in Höhe von insgesamt 19,325 % ergäbe sich eine Ersparnis für den Arbeitgeber von 1,325 % des Umwandlungsbetrags.

	Lohn- auszahlung	Entgeltumwandlung	
		Status Quo	Empfehlung 1
Jährlicher Bruttobetrag/ Umwandlungsbetrag	-1.350,00 €	-1.350,00 €	-1.350,00 €
ArbG-Zuschuss		0,00 €	-260,89 €
Lohnnebenkosten für ArbG	-260,89 €		
in %	19,325 %		
Summe Aufwand des ArbG	-1.610,89 €	-1.350,00 €	-1.610,89 €

Tabelle 40: Auswirkung von Empfehlung 1 auf den ArbG

Aus Sicht des Arbeitnehmers stellt sich die Situation wie folgt dar. Aus der Entgeltumwandlung wachsen die jährlichen Beiträge steuer- und beitragsfrei über die Dauer der Anwartschaftsphase an.⁴⁹⁸ Der gebildete Deckungsstock wird über die mit 20 Jahren angenommene Rentenbezugsdauer verrentet. Die sich ergebende Bruttorente unterliegt beim Rentner der vollen nachgelagerten Besteuerung und Verbeitragung. Wie aus Tabelle 41 ersichtlich, wird der Arbeitnehmer durch Umsetzung von Empfehlung 1 besser gestellt als bei Entgeltumwandlung im Status Quo ohne Zuschuss. Sofern der Arbeitgeber bisher einen freiwilligen Zuschuss in Höhe der Sozialversicherungsersparnis geleistet hat, ergibt sich für den Arbeitnehmer keine Veränderung.

⁴⁹⁸ Dies gilt, soweit der Dotierungsrahmen nicht durch arbeitgeberfinanzierte Beiträge ausgeschöpft ist.

BESEITIGUNG VON HEMMNISSEN (EMPFEHLUNG 1)

	Entgeltumwandlung	
	Status Quo	Empfehlung 1
Jährlicher Umwandlungsbetrag	1.350,00 €	1.350,00 €
ArbG-Zuschuss	0,00 €	260,89 €
Jährlicher Ansparbetrag	1.350,00 €	1.610,89 €
Kumulierter Deckungsstock	67.492,54 €	80.535,48 €
Jährliche Bruttorente	4.127,62 €	4.925,29 €
Belastung in % (Steuer und SV) ⁴⁹⁹	45,95 %	45,95 %
Jährliche Nettorente	2.230,98 €	2.662,12 €

Tabelle 41: Vorteilhaftigkeit von Empfehlung 1 für den ArbN

Offensichtlich könnten Betriebsrentner auch dadurch entlastet werden, dass die Verbeitragung zu einzelnen oder allen Zweigen der Sozialversicherung in die Anwartschaftsphase vor- und auf den Arbeitgeber verlagert wird (vgl. Reformüberlegung 1). Dennoch empfehlen wir die Umsetzung einer solchen Maßnahme ausdrücklich nicht, da eine ganze Reihe von negativen Folgewirkungen jenseits der Zielgruppen des Gutachtens zu erwarten ist. Je nach genauer Ausgestaltung ist mit weiter zunehmender Komplexität der bAV und mit einer Gefährdung etablierter Einrichtungen der bAV zu rechnen. Auch würde die seit Jahrtausendbeginn konsequent betriebene Umsetzung des Prinzips der nachgelagerten Besteuerung und Verbeitragung von Renteneinkünften zur Lösung eines punktuellen Problems unterwandert.⁵⁰⁰

7.1.2 ...und bAV-Abzugsbetrag für kleine Unternehmen

Als sichtbarer Anreiz für kleine Unternehmen mit weniger als 20 Mitarbeitern im Jahresdurchschnitt soll ein „bAV-Abzugsbetrag“ im Stile des Investitionsabzugsbetrags gewährt werden (Reformüberlegung 6). Neben dem Betriebsausgabenabzug von Beiträgen zur bAV dürfen diese Unternehmen zusätzlich jährlich 50 % dieser Beiträge außer-

⁴⁹⁹ Die Belastung von insgesamt 45,95 % ergibt sich aus dem vollen Beitragssatz zur KVdR und PVdR in Höhe von 16,95 % und dem sich für den Arbeitnehmer ergebenden Differenzsteuersatz in Höhe von 29 %. Der Steuersatz in der Rente wird vereinfacht als 85 % des Differenzsteuersatzes in der Anwartschaftsphase angenommen. In *Weber/Beck* (2015), S. 605 findet sich die Angabe, dass der Grenzsteuersatz in der Rentenphase i.d.R. 9 % - 12 % niedriger als in der Beitragsphase ist. In der Anwartschaftsphase ergibt sich ein Differenzsteuersatz in Höhe von ca. 34 %. Dieser ermittelt sich wie folgt: Zunächst ist die tarifliche Einkommensteuer auf das zu versteuernde Einkommen zu ermitteln. Vereinfachend wird hier davon ausgegangen, dass das zu versteuernde Einkommen der Höhe nach dem Bruttolohn entspricht. Werbungskosten, Sonderausgaben und Pauschbeträge werden vernachlässigt. Die tarifliche Einkommensteuer auf 35.000 € beträgt 7.170 €. Die tarifliche Einkommensteuer auf das zu versteuernde Einkommen abzüglich des jährlichen Umwandlungsbetrags (35.000 € - 1.350 € = 33.650 €) beträgt 6.717 €. Es ergibt sich folglich eine Differenz der tariflichen Einkommensteuer in Höhe von 453 €. Setzt man diese ins Verhältnis zum Delta der Bemessungsgrundlage (1.350 €), ergibt sich der Differenzsteuersatz von ca. 34 %.

⁵⁰⁰ Vgl. hierzu die Ausführungen zu Reformüberlegung 1.

bilanziell gewinnmindernd abziehen. Der bAV-Abzugsbetrag wird für beitragsorientierte bAV und unabhängig davon gewährt, ob es sich um arbeitgeber- oder arbeitnehmerfinanzierte Beiträge zu einer Maßnahme der bAV handelt. Wie bei den Ausführungen zu Reformüberlegung 6 bereits erläutert (siehe Abschnitt 5.2.2), sollte auch der bAV-Abzugsbetrag auf Neuzusagen begrenzt werden, um Steuerausfälle erheblichen Ausmaßes zu vermeiden.

In den Folgejahren nach Inanspruchnahme des Abzugsbetrags wird über einen vordefinierten Zeitraum, z.B. fünf Jahre, ebenfalls außerbilanziell eine raterliche erfolgs erhöhende Hinzurechnung des in Anspruch genommenen Abzugsbetrags vorgenommen. Der bAV-Abzugsbetrag gewährt kleinen Unternehmen damit einen positiven Liquiditätseffekt durch Steuerstundung bei zugleich sehr begrenzten Steuermindereinnahmen für den Fiskus.

Die Wirkungsweise des bAV-Abzugsbetrags soll anhand eines einfachen Beispiels verdeutlicht werden. Es wird angenommen, dass ein Arbeitgeber für seine Belegschaft insgesamt 10.000 € pro Jahr an Beiträgen zur bAV zahlt. Dieser Betrag sei über die Jahre konstant. Im Jahr 2016 nimmt dieser Arbeitgeber zum ersten Mal den bAV-Abzugsbetrag in Anspruch. Neben dem Betriebsausgabenabzug mindert sich seine steuerliche Bemessungsgrundlage (BGL) folglich um zusätzliche 5.000 € (50 % von 10.000 €). Bei Annahme eines kombinierten Ertragsteuersatzes von 35 %⁵⁰¹ ergäbe sich in 2016 – ceteris paribus – eine um 1.750 € geringere Steuerschuld. In den fünf Folgejahren (2017 bis 2021) erfolgt die Auflösung des bAV-Abzugsbetrags, wodurch sich die steuerliche Bemessungsgrundlage des Arbeitgebers jährlich um 1.000 € erhöht. Es wird angenommen, dass der Arbeitgeber im Beispiel auch in den Jahren ab 2017 den bAV-Abzugsbetrag in Anspruch nimmt, sodass sich die soeben erläuterten Auswirkungen stetig wiederholen. Dies führt dazu, dass der Arbeitgeber in den Jahren 2016 bis 2020 einen Vorteil erfährt, der in einer Steuerstundung und einem positiven Liquiditätseffekt besteht. Aufgrund der Wirkungsweise des Abzugsbetrags nimmt dieser Vorteil stetig ab (bei Annahme konstanter bAV-Beiträge) und verschwindet ab dem Jahr 2021, dem fünften Jahr nach erstmaliger Inanspruchnahme des Abzugsbetrags, vollständig. Der positive Effekt für den Arbeitgeber würde sich ab dem Jahr umkehren, in dem er den bAV-Abzugsbetrag nicht mehr in Anspruch nimmt bzw. nehmen kann, z.B. wenn die Mitarbeiterzahl 19 Beschäftigte übersteigt, die Beiträge zur bAV sinken⁵⁰² oder der Gesetzgeber den bAV-Abzugsbetrag abschafft. Die nachfolgende Tabelle veranschaulicht dieses Beispiel.

⁵⁰¹ Auch der Steuersatz des Arbeitgebers wird als konstant angenommen.

⁵⁰² Dementsprechend hat der Arbeitgeber einen Anreiz, einen Rückgang der bAV-Beiträge in seinem Unternehmen zu vermeiden.

BESEITIGUNG VON HEMMNISSEN (EMPFEHLUNG 1)








Jahr	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	...
Bildung 2016	-5.000 €							
Auflösung		1.000 €	1.000 €	1.000 €	1.000 €	1.000 €		
Bildung 2017		-5.000 €						
Auflösung			1.000 €	1.000 €	1.000 €	1.000 €	1.000 €	
Bildung 2018			-5.000 €					
Auflösung				1.000 €	1.000 €	1.000 €	1.000 €	...
Bildung 2019				-5.000 €				
Auflösung					1.000 €	1.000 €	1.000 €	...
Bildung 2020					-5.000 €			
Auflösung						1.000 €	1.000 €	...
Bildung 2021						-5.000 €		
Auflösung							1.000 €	...
Bildung 2022							-5.000 €	
								
Auswirkung auf BGL	-5.000 €	-4.000 €	-3.000 €	-2.000 €	-1.000 €	0 €	0 €	...
Delta Steuer-schuld	-1.750 €	-1.400 €	-1.050 €	...-700 €	-350 €	0 €	0 €	...

Tabelle 42: Wirkungsweise des bAV-Abzugsbetrags aus Arbeitgebersicht

7.1.3 Kosten von Empfehlung 1

Für Zwecke der Aufkommensschätzung wird zunächst an die eben erläuterten Auswirkungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber angeknüpft. Es wird der einzelne Neuvertrag betrachtet, da Empfehlung 1 ausschließlich auf diesen Anwendung finden soll. Es werden somit die Aufkommensauswirkungen des Einzelfalls ermittelt. Als Referenzwert für die Aufkommensauswirkung von Empfehlung 1 werden die Kosten der Inanspruchnahme einer bAV-Maßnahme nach geltendem Recht herangezogen. Würde man hingegen die Kosten im Vergleich zur Lohnauszahlung heranziehen, würde man den Vergleich verzerren. Man vergleiche dann eine Lohnauszahlung mit einer staatlich geförderten bAV. Da aber bereits jetzt jeder Arbeitnehmer einen Anspruch auf staatliche Förderung mittels Entgeltumwandlung hat, kann sich das Aufkommensdelta nur als Differenz zwischen den Kosten der Entgeltumwandlung im Status Quo und nach Empfehlung 1 ergeben.⁵⁰³

⁵⁰³ Auch andere Referenzwerte erscheinen ungeeignet, da ansonsten nicht die, sich isoliert durch Reformempfehlung 1 ergebenden Aufkommensänderungen ermittelt werden könnten.

Da der betrachtete Einzelfall als Grundlage zur Kostenschätzung dienen soll, wird ein weitestgehend statistisch belegter Standardarbeitnehmer zugrunde gelegt.⁵⁰⁴ Für die Berechnung wird wie oben ein Arbeitnehmer betrachtet, der das Durchschnittseinkommen in Höhe von 35.000 € verdient und jährlich 1.350 € umwandelt.⁵⁰⁵ Entgegen den Annahmen in Tabelle 40 und Tabelle 41 wird jedoch davon ausgegangen, dass der Arbeitgeber bereits im Status Quo 50 % seiner Sozialversicherungsersparnis an den Arbeitnehmer weiterreicht.⁵⁰⁶ Bei Empfehlung 1 dagegen würde der Arbeitgeber zur Weitergabe der kompletten Sozialversicherungsersparnis verpflichtet.

Zudem werden die Folgen des bAV-Abzugsbetrags für kleine Unternehmen berücksichtigt. In der ersten Periode (annahmegemäß im Jahr 2016) wird der bAV-Abzugsbetrag erstmalig in Anspruch genommen, was die steuerliche Bemessungsgrundlage des Arbeitgebers zusätzlich vermindert. Durch die Auflösung kommt es in den fünf Folgejahren zu einer steuerlichen, ebenfalls nicht zahlungswirksamen Gewinnerhöhung. Ab Periode $t=7$ ergeben sich keine Auswirkungen mehr. Folgende Tabelle zeigt die Folgen für die steuerliche Bemessungsgrundlage des Arbeitgebers bei einmaliger Inanspruchnahme des bAV-Abzugsbetrags und stellt sie dem Status Quo gegenüber.⁵⁰⁷

⁵⁰⁴ Die Annahmen der Berechnung beruhen überwiegend auf statistisch belegten Daten. Der in diesem Gutachten als Zielgruppe genannte Gering- und Niedrigverdiener ist damit nicht zwangsläufig gemeint und stimmt beispielsweise bezüglich Durchschnittseinkommen nicht mit dem Standardarbeitnehmer überein. Vgl. auch die Anmerkungen in Fn. 493.

⁵⁰⁵ Auch ansonsten gelten die Annahmen des Beispiels in Abschnitt 7.1.1.

⁵⁰⁶ Alternativ kann man diese Annahme so verstehen, dass jeder zweite Arbeitgeber seine gesamte Ersparnis weitergibt. Uns ist keine Quelle bekannt, die hierzu exaktere Zahlen ausweist.

⁵⁰⁷ Tabelle 43 baut quasi auf Tabelle 42 auf und stellt die Wirkungsweise für die Bildung und Auflösung des bAV-Abzugsbetrags des Jahres 2016 dar. Die 5.000 € im Ausgangsbeispiel werden jedoch durch eine Bildung in Höhe von $805,44 = 0,5 \cdot (1.350 \text{ €} + 260,89 \text{ €})$ ersetzt, da sich zum einen der JahresbAV-Beitrag geändert hat (1.350 € anstatt 10.000 €). Außerdem muss die Pflichtweitergabe der Sozialversicherungsersparnis in Höhe von 260,89 € berücksichtigt werden, die nun aus Sicht des Arbeitgebers ebenfalls zu Aufwand wird und daher im Rahmen des bAV-Abzugsbetrags angesetzt werden kann.

BESEITIGUNG VON HEMMNISSEN (EMPFEHLUNG 1)

Periode (t)		1	2	...	6	ab 7
bAV im Status Quo	Umwandlungsbetrag	- 1.350,00 €		...		
	ArbG-Zuschuss (50 % der SV-Ersparnis)	- 130,44 €		...		
	Auswirkung der bAV auf steuerliche BGL	-1.480,44 €	0,00 €	...	0,00 €	0,00 €
bAV nach Empfehlung 1	Umwandlungsbetrag	- 1.350,00 €		...		
	ArbG-Zuschuss (100 % der SV-Ersparnis)	- 260,89 €		...		
	Inanspruchnahme bAV-Abzugsbetrag	- 805,44 €	0,00 €	...	0,00 €	0,00 €
	Auflösung bAV-Abzugsbetrag		161,09 €	...	161,09 €	0,00 €
	Auswirkung der bAV auf steuerliche BGL	-2.416,33 €	161,09 €	...	161,09 €	0,00 €

Tabelle 43: Wirkungsweise des bAV-Abzugsbetrags bei einmaliger Inanspruchnahme

Vergleicht man die beiden Alternativen, so ergibt sich bei Empfehlung 1 in Periode 1 eine um 935,89 € geringere steuerliche Bemessungsgrundlage.⁵⁰⁸ In den Perioden 2 bis 6 resultiert jeweils eine um 161,09 € (in Summe damit 805,44 €) höhere Bemessungsgrundlage als im Status Quo.⁵⁰⁹ Dieser Vorgang wiederholt sich für jedes Jahr, in dem für den Arbeitnehmer wieder Zuwendungen zur bAV erfolgen und der bAV-Abzugsbetrag in Anspruch genommen wird.

Das Steueraufkommen wird durch Empfehlung 1 in der Anwartschaftsphase folglich aus zweierlei Gründen beeinflusst.⁵¹⁰ Zum einen führt der höhere Arbeitgeberzuschuss zu einem zusätzlichen Betriebsausgabenabzug des Arbeitgebers und damit zu einer Minderung des Steueraufkommens.⁵¹¹ Zum anderen bedingt der bAV-Abzugsbetrag für Kleinunternehmen die oben aufgezeigte zusätzliche Minderung der steuerlichen Bemessungsgrundlage des Arbeitgebers im Jahr der Inanspruchnahme.⁵¹² In den fünf Folgejahren wird dieser Abzugsbetrag jährlich anteilig erfolgs- und damit steuererhöhend auf-

⁵⁰⁸ Dieser Wert setzt sich zusammen aus dem höheren Arbeitgeberzuschuss (130,45 €) und der Inanspruchnahme des bAV-Abzugsbetrags (805,44 €).

⁵⁰⁹ Im Status Quo wären die im Vorjahr umgewandelten Beträge fortan nicht weiter relevant.

⁵¹⁰ Für die Berechnungen wird ein konstanter typisierter Ertragsteuersatz des Arbeitgebers in Höhe von 35 % zugrunde gelegt.

⁵¹¹ Die Steuermindereinnahmen pro standardisiertem Neuvertrag betragen allein aufgrund des erhöhten Betriebsausgabenabzugs 45,66 € (= 0,35 · 130,45 €).

⁵¹² Die separierten Auswirkungen der einmaligen Inanspruchnahme des bAV-Abzugsbetrags führen folglich zu Steuermindereinnahmen in Höhe von 281,90 € (= 0,35 · 805,44).

gelöst.⁵¹³ Es handelt sich daher lediglich um eine zeitlich gestreckte Vereinnahmung des Steueraufkommens. Das Sozialversicherungsaufkommen in der Anwartschaftsphase wird durch Empfehlung 1 nicht beeinflusst, da keine Änderungen am Sozialversicherungsrecht vorgenommen werden.

In der Rentenphase führt Empfehlung 1 zu einem Mehraufkommen in KV und PV sowie zu Steuermehreinnahmen, da nun aufgrund des höheren Arbeitgeberzuschusses höhere Bruttorenten resultieren, die vom Arbeitnehmer voll versteuert und verbeitragt werden. Es ist jedoch zu berücksichtigen, dass aufgrund der höheren – beitragspflichtigen – Renten höhere Sozialversicherungsbeiträge anfallen und damit auf Seiten des Arbeitnehmers auch der Sonderausgabenabzug steigt. Die nachfolgende Abbildung illustriert diese Auswirkungen in der Rentenphase für den repräsentativen Arbeitnehmer.

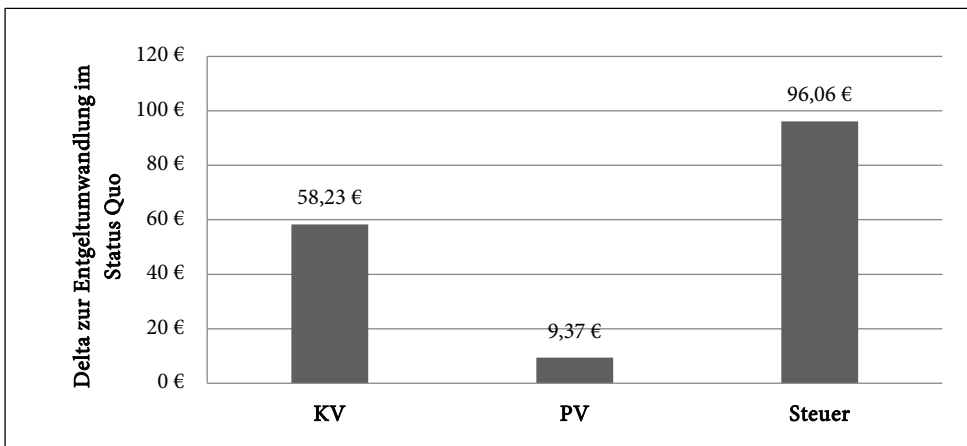


Abbildung 81: Aufkommenswirkung der Zuschusspflicht des ArbG (Rentenphase)⁵¹⁴

Zusammengefasst kann also pro Neuvertrag gesagt werden, dass Reformempfehlung 1 in der Anwartschaftsphase zu Steueraufkommensausfällen führt. Hingegen werden in der Rentenphase aufgrund höherer Bruttorenten auch höhere Steuer- und Sozialversicherungsbeitragsaufkommen generiert.

Als Nächstes werden die gesamtwirtschaftlichen Aufkommensänderungen abgeschätzt. Dazu werden die eben aus dem einzelnen Neuvertrag in Anwartschafts- und Rentenphase gezogenen Erkenntnisse auf eine Gesamtheit an Neuverträgen multiplikativ hochgerechnet. Dies geschieht auf jährlicher Basis, indem der Bestand an Neuverträgen pro Jahr ermittelt wird. Hierbei ist explizit darauf hinzuweisen, dass es sich bei diesen Hochrechnungen um Grobschätzungen handelt und keine Panel- bzw. Sensitivitätsanalysen

⁵¹³ Vgl. zur Wirkungsweise des bAV-Abzugsbetrags ausführlich Tabelle 42 in Abschnitt 7.1.2.

⁵¹⁴ Abbildung 81 beinhaltet lediglich die Aufkommensdifferenz aufgrund des Pflichtzuschusses. Die Auswirkungen des bAV-Abzugsbetrags auf das Steueraufkommen werden hier nicht abgebildet. Wie aus Tabelle 43 ersichtlich, hängen diese davon ab, welche Periode (Bildung oder Auflösung) betrachtet wird. Im Jahr der Bildung ergeben sich Steuermindereinnahmen in Höhe von 281,91 € (= 0,35 · 805,44 €), in den Jahren der Auflösung Steuermehreinnahmen in Höhe von 56,38 € (= 0,35 · 161,09 €).

BESEITIGUNG VON HEMMNISSEN (EMPFEHLUNG 1)

vorgenommen werden. Die Schätzungen dienen damit einem ersten Überblick, auf dessen Basis der Gesetzgeber weitere eigene Berechnungen anstellen kann.⁵¹⁵

Es wird davon ausgegangen, dass sich die Anzahl an Neuverträgen zunächst jährlich erhöht. Um nun abschätzen zu können, wie viele Neuverträge pro Jahr abgeschlossen werden, bedarf es einer stark annahmegestützten Hochrechnung. Diese besteht aus zwei Teilen. Zum einen müssen die Auswirkungen aufgrund der Pflichtweitergabe der Sozialversicherungsersparnis bei neu abgeschlossenen Entgeltumwandlungen abgeschätzt werden. Dieser Teil der Empfehlung (entspricht konkret Reformüberlegung 2) ist nicht auf eine bestimmte Betriebsgröße des Arbeitgebers beschränkt. Anders verhält es sich bei dem bAV-Abzugsbetrag (Reformüberlegung 6). Dieser wird nur für Neuzusagen – unabhängig von der Finanzierung – in Betrieben mit weniger als 20 Mitarbeitern gewährt.⁵¹⁶ Im Endeffekt müssen für Zwecke der gesamtwirtschaftlichen Aufkommenschätzung Annahmen zur zukünftigen Entwicklung neu abgeschlossener Entgeltumwandlungen sowie zu – irrelevant ob arbeitnehmer- oder arbeitgeberfinanzierter – Neuzusagen in Kleinunternehmen getroffen werden.

Ausgangspunkt für die folgenden Approximationen ist zunächst die aktuelle Verbreitung der bAV sowie insbesondere der Entgeltumwandlung. In Tabelle 44 ist die Verbreitung der bAV unter sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SvB) in Abhängigkeit der Betriebsgröße in der Privatwirtschaft abgetragen. Ende 2011 verfügten 50 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten über eine bAV-Zusage. Eine Aussage über die Finanzierungsform dieser Zusage wird hierbei jedoch nicht getroffen. Dagegen betrug konkret die Verbreitung der Entgeltumwandlung 2010 22,2 %. Aus Tabelle 44 wird außerdem ersichtlich, dass 1,9 Millionen Unternehmen in die Größenklasse bis 19 Mitarbeiter einzusortieren sind und damit von einem bAV-Abzugsbetrag profitieren würden. Die Vergleichbarkeit der Tabelle ist jedoch insoweit eingeschränkt, als sich die Daten auf unterschiedliche Erhebungszeitpunkte beziehen. Außerdem stimmen die Abgrenzungen der einzelnen Betriebsgrößenklassen nicht übergreifend überein.⁵¹⁷

⁵¹⁵ Dies gilt auch für die Aufkommenschätzungen von Empfehlung 2 (vgl. Abschnitt 7.2).

⁵¹⁶ Wie bereits erläutert, wird empfohlen, diesen Reformvorschlag auf Neuverträge zu beschränken. Für die Aufkommenschätzung sind folglich auch nur diese von Interesse.

⁵¹⁷ Uns sind keine vertrauenswürdigen Quellen bekannt, die sowohl die gleichen Betriebsgrößenkriterien als auch einheitliche und aus jüngerer Vergangenheit stammende Erhebungszeitpunkte aufweisen.

MA-Anzahl	Verbreitung bAV 12/2011	MA-Anzahl	Verbreitung Entgeltumwandlung 2010	MA-Anzahl	Anzahl Betriebe 06/2014	SvB 06/2014
1 bis 4	27 %	1 bis 9	keine Angaben	1 bis 5	1.432.693	3.078.857
5 bis 9	34 %			6 bis 9	256.299	1.852.821
10 bis 19	39 %	10 bis 49	18,8 %	10 bis 19	212.251	2.856.072
20 bis 49	39 %			20 bis 49	139.552	4.228.792
50 bis 99	52 %	50 bis 249	19,5 %	50 bis 99	51.900	3.590.321
100 bis 199	50 %			100 bis 199	26.627	3.657.459
200 bis 499	61 %			200 bis 249	4.904	1.090.217
		250 bis 499	23,5 %	250 bis 499	9.453	3.240.351
500 bis 999	72 %	500 bis 999	26,4 %	500 und mehr	5.491	6.579.615
1.000 und mehr	84 %	1.000 und mehr	26,6 %			
Gesamt	50 %	Gesamt	22,2 %	Gesamt	2.139.170	30.174.505

Tabelle 44: Verbreitung der bAV nach Betriebsgröße⁵¹⁸

Unter Zugrundelegung dieser Daten kann die aktuelle Verbreitung in den für Empfehlung 1 maßgeblichen Größenklassen abgeschätzt werden.⁵¹⁹ Es ist zunächst festzustellen, welche Werte für die folgende Aufkommenschätzung von Bedeutung sind. Mit Empfehlung 1 gehen Änderungen der Regelungen bei Entgeltumwandlung unabhängig von der Betriebsgröße des Arbeitgebers einher. Damit genügt es, den Gesamtverbreitungsgrad der Entgeltumwandlung zu betrachten. Da der bAV-Abzugsbetrag hingegen nur für Kleinunternehmen mit weniger als 20 Mitarbeitern, jedoch unabhängig von der Finanzierung gewährt wird, muss zusätzlich der Verbreitungsgrad der bAV allgemein in dieser relevanten Betriebsgrößenklasse ermittelt werden. Dies geschieht in Tabelle 45, indem die ersten beiden und die letzten beiden Spalten aus Tabelle 44 auf die relevanten Größenklassen reduziert werden. Somit wird ersichtlich, dass schätzungsweise 33,1 % der Beschäftigten in Kleinunternehmen über eine bAV verfügen. In allen anderen Unternehmen beträgt die

⁵¹⁸ Quellen: *BMAS* (2012a), S. 33, *Bundesagentur für Arbeit* (2014), Tabelle 2.3, *Statistisches Bundesamt* (2012a), S. 25. Es handelt sich hier um die Verbreitung der bAV in der Privatwirtschaft (50 %).

⁵¹⁹ Wie eben erläutert, ergeben sich freilich Ungenauigkeiten. Gleiches gilt somit für alle weiteren, darauf aufbauenden Approximationen.

BESEITIGUNG VON HEMMNISSEN (EMPFEHLUNG 1)

Verbreitung 56,8 %.⁵²⁰ Analog wird die Verbreitung der Entgeltumwandlung ermittelt. Dies gestaltet sich jedoch wesentlich schwieriger, da in der für die Entgeltumwandlung zugrunde liegenden und maßgeblichen Quelle (*Statistisches Bundesamt* (2012a)) keine Angaben zur Verbreitung der Entgeltumwandlung in Betrieben mit weniger als zehn Mitarbeitern existieren. Die in Tabelle 45 für die Verbreitung in Unternehmen bis 19 Mitarbeiter angenommenen 16 % stellen daher eine nicht weiter belegbare Schätzung unsererseits dar. Unter dieser Prämisse ergibt sich die schließlich interessante, größenklassenunabhängige Verbreitung der Entgeltumwandlung zu insgesamt 20,5 %.

MA-Anzahl	Anzahl Anwartschaften aktuell approximiert	Verbreitung bAV	MA-Anzahl	Anzahl Entgeltumwandlungen aktuell approximiert	Verbreitung Entgeltumwandlung
1 bis 19	2.575.119	33,1 %	1 bis 19	1.246.040	16,0 %
20 und mehr	12.723.895	56,8 %	20 und mehr	4.932.582	22,0 %
Gesamt	15.299.013	50,7 %	Gesamt	6.178.622	20,5 %

Tabelle 45: Approximierte Verbreitung der bAV nach Größenklassen

Für das weitere Vorgehen nehmen wir vereinfachend Zielverbreitungsgrade zu einem bestimmten Zeitpunkt in der Zukunft an. Durch den Einsatz von Verbreitungsgraden lässt sich zudem eine periodenübergreifende Vergleichbarkeit gewährleisten. Da uns von öffentlicher Seite keine derartigen Ziele bekannt sind, erfolgt die Abschätzung anhand einer – von uns vorsichtig geschätzten – noch zu überblickenden Entwicklung. Wir gehen davon aus, dass die Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG bei Umsetzung von Empfehlung 1 aufgrund des Pflichtzuschusses betriebsgrößenübergreifend eine größere Ausweitung erfahren wird. Für das Jahr 2030 wird der Zielverbreitungsgrad der Entgeltumwandlung daher mit insgesamt 30 % angesetzt. Da der Arbeitnehmer auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers Entgeltumwandlung betreiben kann und da ersterer monetär stark von Reformempfehlung 1 profitieren würde, erscheint dieser Anstieg um knappe 10 % realistisch.⁵²¹ Zusätzlich kann davon ausgegangen werden, dass die Verbreitung der bAV in Kleinunternehmen infolge des bAV-Abzugsbetrags allgemein steigen wird. Diese Einschätzung wird mit einem Zielverbreitungsgrad der bAV allgemein in Kleinunternehmen mit 45 % im Jahr 2030 abgebildet. Damit bleibt der Verbreitungsgrad der bAV in Kleinunternehmen etwas hinter dem Gesamtdurchschnitt von aktuell ca. 50 % zurück. Dies halten wir angesichts der Ausgangslage für ein vorsichtig realistisches Szenario.

⁵²⁰ Die approximierten Verbreitung der Gesamt-bAV (50,7 %) und die in *BMAS* (2012a), S. 33 angegebene tatsächliche Verbreitung (50 %) liegen somit nur um 0,7 % auseinander. Diese geringe Differenz lässt sich durch die sich leicht unterscheidenden Größenklassenabgrenzungen erklären.

⁵²¹ Zur Vorteilhaftigkeit von Reformempfehlung 1 für den Arbeitnehmer siehe Tabelle 41.

Als Nächstes gilt es, die Zielverbreitungsgrade in konkrete, absolute Anzahlen neuer relevanter bAV-Verträge umzurechnen, sodass im Jahr 2030 ebendiese Grade erreicht werden. Dies geschieht in Tabelle 46. Zunächst wird ermittelt, wie viele Entgeltumwandlungen in 2030 bestehen müssen, um den Zielverbreitungsgrad zu erreichen. Dazu muss berücksichtigt werden, dass die Erwerbsbevölkerung bis dahin von aktuell 49 Mio. auf 46,5 Mio. zurückgehen wird.⁵²² Für Zwecke dieser Hochrechnung wird angenommen, dass der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an der Erwerbsbevölkerung jedoch konstant bleibt. Damit werden in 2030 geschätzte 28,63 Mio. sozialversicherungspflichtig beschäftigt sein. Bis zu diesem Zeitpunkt wird auch ein nicht zu vernachlässigender Anteil das Rentenalter erreicht haben. Sofern diese zukünftigen Rentner aktuell über eine Entgeltumwandlung verfügen, fallen diese Anwartschaften durch Übergang in die Auszahlungsphase aus der Gesamtzahl heraus und sind durch Neuverträge auszugleichen. Zur Vereinfachung wird angenommen, dass die prozentuale Zunahme der über 65-Jährigen mit der prozentualen Abnahme „alter“ Entgeltumwandlungen übereinstimmt.⁵²³ Unter diesen Annahmen ergibt sich die zur Erreichung der Zielverbreitung benötigte absolute Anzahl von 8,59 Mio. Entgeltumwandlungen in 2030. Da zu diesem Zeitpunkt noch geschätzte 5,79 Mio. „Altfälle“ im Bestand sind, muss die Differenz von 2,80 Mio. durch Neuverträge aufgefüllt werden.⁵²⁴ Über die zeitliche Bemessung dieser Zunahme an neuen Entgeltumwandlungen wird eine Gleichverteilung angenommen. Zwischen 2016 bis 2030 ergeben sich somit jährlich 186.851 neue Entgeltumwandlungsverträge.⁵²⁵ Da somit die jährlichen Neuabschlüsse bekannt sind, kann nun eine Hochrechnung der Auswirkungen des einzelnen Standardfalls auf die Gesamtaufkommensänderung vorgenommen werden.

⁵²² 2030 werden gem. *Statistisches Bundesamt* (2015), S. 22 46 bis 47 Mio. Personen im Erwerbsalter sein.

⁵²³ Gem. *Statistisches Bundesamt* (2015), S. 20, Tabelle 2 wird es 2030 im Vergleich zu 2015 3,1 Mio. mehr über 65-Jährige geben.

⁵²⁴ Für die Approximation werden im Endeffekt implizit folgende vereinfachende Annahmen getroffen: Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an den Erwerbspersonen bleibt konstant. Die prozentuale Zunahme an 65-Jährigen (entspricht in diesem Zusammenhang Rentnern) entspricht der Abnahme an „alten“, bereits bestehenden Entgeltumwandlungen. Die Verbreitung wird damit als über die Altersgruppen gleichverteilt angesehen. Der Anteil an Rentnern in den jeweiligen Betriebsgrößenklassen wird als gleichverteilt angenommen. Die Struktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Größenklassen bleibt über die Zeit konstant.

⁵²⁵ $186.851 = 2.802.767/15$.

BESEITIGUNG VON HEMMNISSEN (EMPFEHLUNG 1)

Bevölkerung im Erwerbsalter 2013	49.000.000	
SvB 06/2014	30.174.505	61,6 % der Erwerbsbevölkerung aktuell
Bevölkerung im Erwerbsalter 2030	46.500.000	
SvB 2030 approximiert	28.634.989	61,6 % der Erwerbsbevölkerung 2030; Annahme: Anteil der SvB an Erwerbsbevölkerung bleibt konstant
Zunahme über 65-Jähriger 2030 zu 2013	3.100.000	6,3 % der Bevölkerung aktuell
Entgeltumwandlungen aktuell approximiert	6.178.622	20,5 % der SvB aktuell; siehe Tabelle 45
Davon verbleibend 2030	5.787.730	93,7 % der aktuellen Entgeltumwandlungen; Annahme: Prozentuale Zunahme der über 65-Jährigen bis 2030 entspricht prozentualer Abnahme an aktuellen Entgeltumwandlungen
Zielverbreitungsgrad Entgeltumwandlung 2030	8.590.497	30,0 % der SvB 2030
Delta zur aktuellen Anzahl an Entgeltumwandlungen (entspricht benötigten Neuzusagen)	2.802.767	45,4 % der Anzahl aktueller Entgelt- umwandlungen

Tabelle 46: Hochrechnung Anzahl Entgeltumwandlungen 2030

Um zusätzlich die Aufkommensänderungen aufgrund des bAV-Abzugsbetrags abschätzen zu können, muss zunächst zusätzlich die für den Zielerreichungsgrad benötigte Zunahme an Zusagen in Kleinunternehmen approximiert werden. Eine zu Tabelle 46 analoge Berechnung ergibt eine für 2016 bis 2030 jährlich konstante Zunahme von 60.899 Neuerträgen in Kleinunternehmen und ist Tabelle 47 zu entnehmen.

Bevölkerung im Erwerbsalter 2013	49.000.000	
SvB 06/2014	30.174.505	61,6 % der Erwerbsbevölkerung aktuell
Bevölkerung im Erwerbsalter 2030	46.500.000	
SvB in Kleinunternehmen 2030 approximiert	7.390.416	15,9 % der Erwerbsbevölkerung 2030; Annahme: Anteil der SvB in Kleinunternehmen an Erwerbsbevölkerung bleibt konstant
Zunahme über 65-Jähriger 2030 zu 2013	3.100.000	6,3% der Bevölkerung aktuell
BAV-Zusagen in Kleinunternehmen aktuell approximiert	2.575.119	33,1% der SvB in Kleinunternehmen aktuell; siehe Tabelle 45
Davon verbleibend 2030	2.412.203	93,7 % der aktuellen bAV-Zusagen in Kleinunternehmen; Annahme: Prozentuale Zunahme der über 65-jährigen bis 2030 entspricht prozentualer Abnahme an aktuellen bAV-Zusagen in Kleinunternehmen
Zielverbreitungsgrad bAV-Zusagen in Kleinunternehmen 2030	3.325.687	45,0 % der SvB 2030
Delta zur aktuellen Anzahl an Entgeltumwandlungen (entspricht benötigten Neuzusagen)	913.484	35,5 % der Anzahl aktueller bAV-Zusagen in Kleinunternehmen

Tabelle 47: Hochrechnung Anzahl bAV-Zusagen in Kleinunternehmen 2030

Auf dieser Basis können die Aufkommensauswirkungen näherungsweise ermittelt werden. Dies geschieht, indem die bereits betrachteten Aufkommenswirkungen des einzelnen Durchschnittsfalls multiplikativ auf den Bestand an Neuverträgen hochgerechnet werden.⁵²⁶ Unter diesen – zum Teil sehr stark vereinfachten – Annahmen ergäben sich periodische Aufkommensänderungen im Vergleich zur Entgeltumwandlung im Status Quo, die Tabelle 48 zu entnehmen sind. Das jährliche Wachstum ist dem Umstand

⁵²⁶ Für die Auswirkungen aufgrund der Pflichtweitergabe der Sozialversicherungsersparnis vgl. Abbildung 81. Für die Auswirkungen aufgrund des bAV-Abzugsbetrags wird ebenfalls auf die eben erläuterten Auswirkungen des Einzelfalls abgestellt; vgl. Fn. 512. Die Hochrechnung erfolgt somit auf Grundlage einer Entgeltumwandlung mit Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis, wobei der bAV-Abzugsbetrag unabhängig von der Finanzierung gewährt wird. Außerdem wird die Pflichtweitergabe bei arbeitgeberfinanzierten Zusagen auch zukünftig nicht vorgeschlagen. Insofern entstehen an dieser Stelle erneut Ungenauigkeiten. Da aber keine exakteren Daten vorliegen, erscheint diese Annahme als hinreichend zutreffend. Für die Berechnungen wird erneut ein konstanter typisierter Ertragsteuersatz des Arbeitgebers in Höhe von 35 % zugrunde gelegt.

BESEITIGUNG VON HEMMNISSEN (EMPFEHLUNG 1)

geschuldet, dass bis 2030 jährlich neue Entgeltumwandlungen abgeschlossen werden. Durch den jährlich ansteigenden Bestand nehmen auch die Steuermindereinnahmen jeweils zu. Es ist jedoch zu beachten, dass die Mehrbelastung aufgrund des bAV-Abzugsbetrags ab 2020 auf gleichem Niveau verharrt.⁵²⁷

	2016	2017	2018	..	2033	2034	2035
Jährliche Zunahme „neuer“ Entgeltumwandlungen	186.851	186.851	186.851	..	186.851	186.851	186.851
Bestand „neuer“ Entgeltumwandlungen	186.851	373.702	560.553	..	3.363.320	3.550.171	3.737.023
Jährliche Zunahme „neuer“ bAV-Zusagen in Kleinunternehmen	60.899	60.899	60.899	..	60.899	60.899	60.899
Bestand „neuer“ bAV-Zusagen in Kleinunternehmen	60.899	121.798	182.697	..	1.096.181	1.157.080	1.217.979
Rentenbeginn der Neuzusagen	2051	2052	2053	..	2068	2069	2070
Delta KV in T€	0	0	0	..	0	0	0
Delta PV in T€	0	0	0	..	0	0	0
Delta Steuer (ohne bAV-Abzugsbetrag) in T€	-8.531 ⁵²⁸	-17.061	-25.592	..	-153.553	-162.084	-170.615
Delta Steuer (nur aufgrund des bAV-Abzugsbetrags) in T€	-17.168 ⁵²⁹	-30.902	-41.203	..	-51.503	-51.503	-51.503
Delta Aufkommen gesamt in T€	-25.698	-47.963	-66.795	..	-205.057	-213.587	-222.118

Tabelle 48: Aufkommensschätzung Empfehlung 1 periodisch bis 2035

Abschließend sei darauf hingewiesen, dass durch Empfehlung 1 in der Zukunft eine Aufkommenserhöhung eintritt (siehe Tabelle 49). Sobald im Jahr 2051 die erste neu abgeschlossene Entgeltumwandlung zur Auszahlung kommt, treten Mehreinnahmen in KV und PV sowie Steuernehreinnahmen auf. Es lässt sich ex ante schwer abschätzen, wie sich in diesem Zeitpunkt neu abgeschlossene und zur Auszahlung kommende Entgeltumwandlungen zahlenmäßig gegenüberstehen. Beispielhaft soll an dieser Stelle jedoch

⁵²⁷ Vgl. hierzu die Ausführungen zu Tabelle 42 und Tabelle 43.

⁵²⁸ 8.531 T€ = 186.851 · 45,66 €; entspricht Bestand neuer Entgeltumwandlungen multipliziert mit der Steueraufkommensänderung aufgrund der Pflichtweitergabe der Sozialversicherungersparnis pro Neuvertrag; vgl. Fn. 511.

⁵²⁹ 17.168 T€ = 60.899 · 281,91 €; entspricht Bestand neuer bAV-Zusagen in Kleinunternehmen multipliziert mit der Steueraufkommensänderung aufgrund des bAV-Abzugsbetrags pro Neuvertrag; vgl. Fn. 512.

noch gezeigt werden, wie sich die Aufkommensänderung in der Zukunft darstellt, sofern das Niveau an neuen Entgeltumwandlungen konstant bliebe.⁵³⁰ Es ergeben sich ab 2051 die der Tabelle 49 zu entnehmenden Aufkommensänderungen. Ab 2055 gibt es keine Steuermindereinnahmen aufgrund des bAV-Abzugsbetrags mehr. Ab diesem Zeitpunkt entsprechen sich jährliche Bildungs- und Auflösungshöhe, da der Bestand an Entgeltumwandlungen ab 2050 unter den getroffenen Annahmen konstant bleibt. Die Neuzusagen füllen lediglich den Abgang von aktiven Anwartschaften in die Rentenphase auf. Hier wirkt folglich der Steuerstundungseffekt. Die Mehreinnahmen in KV und PV lassen sich ebenfalls durch die Zunahme an Rentnern erklären.

Ab Jahr 2070 wäre nicht nur der Bestand an Neuverträgen konstant, sondern auch der Bestand an Rentnern. Unter den Annahmen dieser Schätzung würde sich ein Gleichgewicht einstellen, welches fortan auf konstantem Niveau verharren würde.

⁵³⁰ Es wird lediglich angenommen, dass weiterhin jährlich 186.851 neue Entgeltumwandlungen und 60.899 neue bAV-Zusagen in Kleinunternehmen abgeschlossen werden. Es wird nicht betrachtet, welche Auswirkungen dies auf den Verbreitungsgrad in den Folgejahren hat. Durch diese Annahme kann ein „eingespielter Zustand“ simuliert werden, in dem der Bestand fortan weder zu- noch abnimmt. Außerdem wird so der komplette Zyklus einer Neuzusage inklusive voller Anwartschafts- und Rentenphase dargestellt.

BESEITIGUNG VON HEMMNISSEN (EMPFEHLUNG 1)

	2051	2052	2053	..	2068	2069	2070
Jährliche Zunahme „neuer“ Entgeltumwandlungen	186.851	186.851	186.851	..	186.851	186.851	186.851
Bestand „neuer“ Entgeltumwandlungen	6.539.789	6.539.789	6.539.789	..	6.539.789	6.539.789	6.539.789
Jährliche Zunahme „neuer“ bAV-Zusagen in Kleinunternehmen	60.899	60.899	60.899	..	60.899	60.899	60.899
Bestand „neuer“ bAV-Zusagen in Kleinunternehmen	2.131.463	2.131.463	2.131.463	..	2.131.463	2.131.463	2.131.463
Rentenbeginn der Neuzusagen	2086	2087	2088	..	2103	2104	2105
Zunahme „neuer“ Rentner aus „neuen“ Entgeltumwandlungen	186.851	186.851	186.851	..	186.851	186.851	186.851
Bestand „neuer“ Rentner aus „neuen“ Entgeltumwandlungen	186.851	373.702	560.553	..	3.363.320	3.550.171	3.737.023
Delta KV in T€	10.880	21.760	32.641	..	195.844	206.724	217.605
Delta PV in T€	1.751	3.503	5.254	..	31.523	33.274	35.025
Delta Steuer (ohne bAV-Abzugsbetrag) in T€	-280.628	-262.680	-244.731	..	24.493	42.441	60.389
Delta Steuer (nur aufgrund des bAV-Abzugsbetrags) in T€	-34.335	-20.601	-10.301	..	0	0	0
Delta Aufkommen gesamt in T€	-302.332	-258.018	-217.137	..	251.860	282.440	313.019

 Tabelle 49: Aufkommensschätzung Empfehlung 1 periodisch ab 2051⁵³¹

⁵³¹ Ab dem Jahr 2060 ergibt sich zum ersten Mal eine insgesamt positive Aufkommenswirkung.

7.2 Staatliche Arbeitnehmerförderung (Empfehlung 2)

Eine weitere zentrale Erkenntnis unserer empirischen Untersuchungen bestätigt Aussagen aus früheren Studien, dass Gering- und Niedrigverdiener sich häufig nicht in der Lage sehen, substanzielle Mittel für die eigene Altersvorsorge aufzuwenden. Eine großzügige fiskalische Förderung ist für diesen Personenkreis daher unumgänglich.

Hierzu schlagen wir zwei Alternativen vor. Eine verbesserte und leichter zu administrierende Riester-Förderung ermöglicht eine gezielte, bedarfsorientierte Förderung von Gering- und Niedrigverdienern in der bAV. Einfacher und kostengünstiger gelingt eine Arbeitnehmerförderung mit unserem zweiten Vorschlag eines „bAV-Förderbetrags“. Die nachfolgende Abbildung illustriert Reformempfehlung 2.

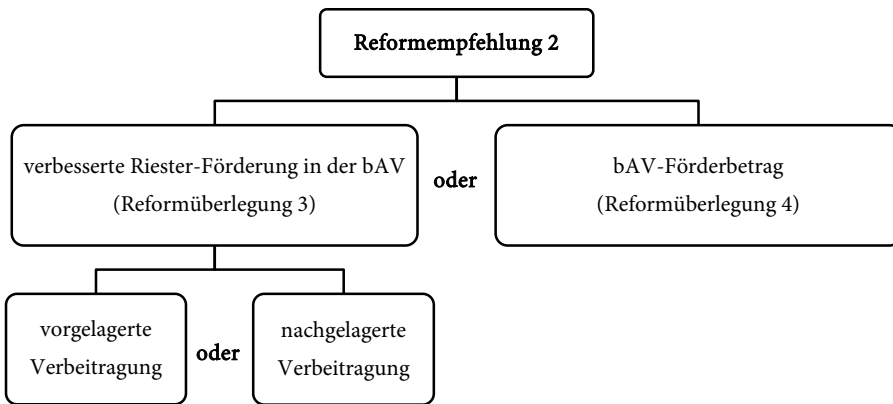


Abbildung 82: Übersicht über Reformempfehlung 2

7.2.1 ...entweder durch verbesserte Riester-Förderung

Die Riester-Förderung lässt sich für die bAV nutzbar machen, wenn dies politisch gewünscht ist (Reformüberlegung 3). Die von der Kinderzahl abhängige und mit dem Sonderausgabenabzug verzahnte Zulagenförderung ermöglicht eine großzügige und zielgenaue Förderung von Gering- und Niedrigverdienern. Hierzu muss zunächst die ökonomisch nicht zu rechtfertigende Doppelverbeitragung⁵³² der Riester-geförderten bAV beseitigt werden. Wie bereits in Reformüberlegung 3 ausführlich diskutiert, bleibt als Lösung eine reine vor- oder nachgelagerte Verbeitragung. Sollen bAV-Leistungen auch zukünftig einheitlich behandelt werden, sind die Beiträge zu einer Riester-geförderten Maßnahme der bAV in der Anwartschaftsphase sozialversicherungsfrei zu stellen und damit nachgelagert zu verbeitragen. Will man bAV-Riester hingegen an die Verbeitragung der privaten Riester-Förderung angleichen, bietet sich eine vorgelagerte Verbeitragung an.

⁵³² Ersichtlich aus Tabelle 50 in der Spalte „bAV-Riester im Status Quo“.

In diesem Abschnitt werden die Möglichkeiten einer vor- oder nachgelagerten Verbeitragung ergebnisoffen diskutiert. Dabei werden die Varianten zunächst aus Sicht des Arbeitnehmers erläutert. Anschließend erfolgt erneut eine Abschätzung der jeweiligen Kosten. Sofern nicht explizit anderweitig erwähnt, beziehen sich die nachfolgenden Erläuterungen sowohl auf die Variante der vor- als auch der nachgelagerten Verbeitragung.⁵³³

7.2.1.1 Vorteilhaftigkeit für den Arbeitnehmer

Anhand eines einfachen Beispiels kann gezeigt werden, dass eine solche Änderung – unabhängig davon, ob vor- oder nachgelagert verbeitragt – für den Arbeitnehmer zu einer deutlichen Verbesserung im Vergleich zur betrieblichen Riester-Förderung nach geltendem Recht führt. Betrachtet wird ein geringverdienender Arbeitnehmer mit einem Bruttojahresgehalt von 18.000 €, der über 35 Jahre Anwartschaftsphase jährlich 656,10 € (monatlich 54,68 €) aus seinem Nettogehalt in einen zertifizierten Riester-Vertrag investiert und so einen Deckungsstock bildet.⁵³⁴ Dieser wird anschließend über 20 Jahre aktuarisch fair verrentet.⁵³⁵ In Tabelle 50 werden die drei Fälle Privat-Riester, bAV-Riester im Status Quo sowie bAV-Riester nach Empfehlung 2 in der Variante der nachgelagerten Verbeitragung gegenübergestellt. In den ersten beiden Fällen werden die jährlichen Bruttosparbeträge zunächst der Versteuerung und Verbeitragung unterworfen. Im Fall des bAV-Riesters nach Empfehlung 2 wäre fortan nur noch eine Versteuerung, jedoch keine Verbeitragung mehr vorzunehmen. Der zusätzlich verbleibende Nettolohn wird in dem Beispiel zusätzlich in den Riester-Vertrag investiert, sodass diesem nun jährlich 888 € (monatlich 74 €) zufließen. Da dieser Betrag den Mindesteigenbeitrag nach § 86 Abs. 1 EStG übersteigt, fließen zusätzlich die Riester-Zulagen in den Vertrag.⁵³⁶ Diese bestehen aus der Grundzulage in Höhe von 154 € gem. § 84 EStG sowie etwaigen Kinderzulagen in Höhe von 300 € pro Kind gem. § 85 Abs. 1 Satz 2 EStG.⁵³⁷ Für Zwecke dieses Beispiels wird angenommen, dass in den ersten 20 Jahren jeweils Anspruch auf zwei Kinderzulagen besteht.⁵³⁸

⁵³³ Vgl. auch die ausführliche Darstellung beider Varianten in Reformüberlegung 3 (Abschnitt 5.1.4).

⁵³⁴ Dies entspricht einem Bruttogehalt von monatlich 100 €, das für Vorsorge verwendet wird, obwohl insgesamt lediglich 1.500 € zur Verfügung stehen. Dies mag zunächst unrealistisch klingen. Es gilt jedoch zu beachten, dass dieser Arbeitnehmer in den Perioden, in denen nur Anspruch auf Grundzulage besteht, bereits 47,17 € (= (18.000 € · 0,04 – 154 €)/12) netto investieren muss, um die komplette Grundzulage in Höhe von 154 € zu erhalten. Brutto ergeben sich so 86,27 € (= 47,17 €/(1 – 0,26 – 0,19325)). Als Steuersatz (hier 26 %) wird erneut der Differenzsteuersatz auf Bruttoeinkommen abzüglich Sparbetrag herangezogen. Wählt man stattdessen einen geringeren monatlichen Sparbetrag, würden sich lediglich anteilige Zulagen ergeben. Das Kalkül würde sich unnötig verkomplizieren. An den Ergebnissen würde sich nichts ändern. Aus Vereinfachungsgründen wird daher an einem Sparbetrag von monatlich 100 € brutto festgehalten.

⁵³⁵ Vgl. auch die Annahmen in Abschnitt 7.1. Es wird erneut ein Zinssatz von 2 % zugrunde gelegt.

⁵³⁶ Falls der Mindesteigenbeitrag nicht in voller Höhe entrichtet wird, werden die Zulagen gem. § 86 Abs. 1 Satz 6 EStG anteilig gekürzt.

⁵³⁷ In diesem Beispiel handelt es sich stets um nach dem 31.12.2007 geborene Kinder.

⁵³⁸ Der Anspruch auf Kinderzulage ist an die Berechtigung auf Kindergeld geknüpft. Somit ist es auch denkbar, dass der Zulagenanspruch länger oder kürzer als 20 Jahre besteht. In diesem Beispiel wird

	Privat-Riester ⁵³⁹	bAV-Riester	
		Status Quo	Empfehlung 2
Jährlicher Bruttobetrag	1.200,00 €	1.200,00 €	1.200,00 €
Belastung für ArbN	-543,90 €	-543,90 €	-312,00 €
in % der Beiträge	45,325 %	45,325 %	26 %
Jährlicher Eigenbeitrag netto (periodenübergreifend)	656,10 €	656,10 €	888,00 €
Zulagen (in Perioden mit Kinderzulagen)	754,00 €	754,00 €	754,00 €
<i>Zulagen (in Perioden ohne Kinderzulagen)</i>	<i>154,00 €</i>	<i>154,00 €</i>	<i>154,00 €</i>
<i>Zuzüglich Vorteil aus Sonderausgabenabzug aufgrund der Günstigerprüfung (in Perioden ohne Kinderzulagen)</i>	<i>56,63 €</i>	<i>56,63 €</i>	<i>116,92 €</i>
Summe der jährlichen Beiträge (in Perioden mit Kinderzulagen)	1.410,10 €	1.410,10 €	1.642,00 €
<i>Summe der jährlichen Beiträge (in Perioden ohne Kinderzulagen)</i>	<i>866,73 €</i>	<i>866,73 €</i>	<i>1.158,92 €</i>
Kumulierter Deckungsstock	61.100,42 €	61.100,42 €	73.736,83 €
Jährliche Bruttorente aus Riester-Vertrag	3.736,70 €	3.736,70 €	4.509,50 €
Belastung in %	22,0 %	38,95 %	38,95 %
Jährliche Nettorente aus Riester-Vertrag	2.914,63 €	2.281,26 €	2.753,05 €
Zusätzliche jährliche Nettorente aus gesetzlicher RV	244,37 €	244,37 €	0 €
Jährliche Gesamtnettorente	3.159,00 €	2.525,63 €	2.753,05 €

Tabelle 50: Vorteilhaftigkeit der Empfehlung 2 für den ArbN bei nachgelagerter Verbeitragung

vereinfacht eine Zwillingsgeburt unterstellt. Für beide Kinder besteht anschließend 20 Jahre lang Anspruch auf Zulage. Eine (um ein paar Jahre) versetzte Geburt wird vernachlässigt. Es würde sich aufgrund des Zinseffektes lediglich ein geringfügig verändertes Deckungskapital bilden, ohne die Ergebnisse nennenswert zu beeinflussen.

⁵³⁹ Entspricht in diesem Beispiel bAV-Riester nach Empfehlung 2 bei vorgelagerter Verbeitragung. Siehe dazu auch die unten folgenden Ausführungen.

In den Perioden, in denen kein Anspruch auf Kinderzulagen besteht, bewirkt die Günstigerprüfung des § 10a Abs. 2 EStG einen Sonderausgabenabzug, der die Zulagenförderung übersteigt. Der zusätzliche Vorteil aus dem Sonderausgabenabzug wird dem Vertragsvermögen zugerechnet.⁵⁴⁰ Es mag zunächst verwundern, dass trotz des geringen Einkommens der Sonderausgabenabzug die Förderung durch die Zulage übersteigt. Es gilt jedoch zu bedenken, dass sich für den oben beschriebenen Steuerpflichtigen bereits ein Differenzsteuersatz von ca. 26 % ergibt.⁵⁴¹ Da der Steuerpflichtige in Perioden ohne Kinderzulagen lediglich die Grundzulage in Höhe von 154 € erhält, hat er durch den Sonderausgabenabzug auf seine gezahlten (Netto-)Beiträge zuzüglich Grundzulage und die damit verbundene Steuererstattung einen Vorteil, der die Grundzulage um 56,63 € übersteigt.⁵⁴² In Perioden, in denen Anspruch auf Kinderzulagen besteht, übertreffen die Zulagen eine mögliche Steuererstattung aufgrund des Sonderausgabenabzugs.

Abhängig davon, ob es sich um eine Periode handelt, in der Anspruch auf Kinderzulagen besteht oder nicht, werden somit unterschiedliche Beitragshöhen angespart. Im Fall von Privat-Riester und bAV-Riester im Status Quo ergeben sich schließlich identische Bruttorenten, da der Bruttoansparbetrag jeweils bereits in der Anwartschaftsphase der Besteuerung und Verbeitragung unterworfen wird. Aufgrund der geringeren Belastung in der Anwartschaftsphase können bei bAV-Riester nach Empfehlung 2 (nachgelagert) hingegen höhere Beträge angespart werden. Daraus resultieren auch höhere Bruttorenten. Schließlich ist die Belastung dieser Bruttorenten durch Steuern und Sozialversicherungsbeiträge zu betrachten. Bei privater Durchführung ist lediglich die Besteuerung zu berücksichtigen. In den beiden Fällen des bAV-Riesterns wird hingegen zusätzlich eine Verbeitragung mit vollem KVdR- und PVdR-Beitragssatz vorgenommen.

Es gilt nun jedoch zusätzlich zu beachten, dass durch die volle Verbeitragung in der Anwartschaftsphase bei Privat-Riester und bAV-Riester im Status Quo höhere Ansprüche in der gesetzlichen RV entstehen. Diese lassen sich mit der Rentenformel errechnen.⁵⁴³ Nach Versteuerung und Verbeitragung⁵⁴⁴ verbleibt eine Nettorente, die zusätzlich zur Alterssicherung beiträgt und daher ins Kalkül einbezogen werden muss. Durch Abschaffung der Verbeitragung in der Anwartschaftsphase bei Umsetzung von Empfehlung 2 (nachgelagert) entfielen diese zusätzlichen Ansprüche.

⁵⁴⁰ Es wird angenommen, dass der Arbeitnehmer bereits zu Beginn der jeweiligen Periode antizipiert, ob er aufgrund des Sonderausgabenabzugs eine Steuererstattung erhält, die die Zulagenförderung übersteigt. Diesen monetären Vorteil führt er anschließend seinem Riester-Vertrag zu. *Kiesewetter* (2002), S. 103 nimmt hingegen an, dass der Sparer die Steuererstattung durch Minderung der Nettosparleistung berücksichtigt.

⁵⁴¹ Der Differenzsteuersatz errechnet sich auf den Steuerbetrag auf den Bruttolohn abzüglich des um den Bruttosparbetrag verringerten Bruttolohns. Vgl. auch Fn. 495.

⁵⁴² $56,63 \text{ €} = (12 \cdot 100 \text{ €} \cdot (1 - 0,26 - 0,19325) + 154 \text{ €}) \cdot 0,26 - 154 \text{ €}$. Zur Günstigerprüfung vgl. § 10a Abs. 2 EStG. Zur grundsätzlichen Wirkungsweise der – privaten – Riester-Förderung siehe *Kiesewetter* (2002).

⁵⁴³ Für das Durchschnittseinkommen (34.999 €) sowie den aktuellen Rentenwert (29,21) werden die Werte für 2015 zugrunde gelegt. Zugangsfaktor sowie Rentenartfaktor werden mit eins angesetzt. Um das zukünftig absinkende Rentenniveau abzubilden, wird ein Abschlag des mittels der Rentenformel errechneten Bruttobetrag in Höhe von 15 % berücksichtigt.

⁵⁴⁴ Mit halbem KV-Satz (vgl. § 249a SGB V) und vollem PV-Satz (vgl. § 59 Abs. 1 Satz 1 SGB XI).

Ein Vergleich der resultierenden Gesamtnettoernten erklärt zum einen, weshalb die Riester-Förderung im System der bAV aktuell keinerlei nennenswerte Rolle spielt. Hierfür ist die doppelte Verbeitragung verantwortlich, aufgrund derer im Status Quo sowohl in der Anwartschafts- als auch der Rentenphase Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten sind.⁵⁴⁵ Zum anderen wird ersichtlich, dass durch Umsetzung von Empfehlung 2 (nachgelagert) bAV-Riester im Vergleich zum Status Quo deutlich an Attraktivität gewinnt. Es bleibt jedoch auch festzuhalten, dass für den angenommenen Beispielfall Privat-Riester am vorteilhaftesten ist.

Auf Seiten des Arbeitgebers entfällt bei Umsetzung von Empfehlung 2 (nachgelagert) im Vergleich zu bAV-Riester im Status Quo der Sozialversicherungsanteil. Der Arbeitgeber würde somit – verglichen mit einer Lohnauszahlung – Lohnnebenkosten einsparen. Es kann damit festgehalten werden, dass die Empfehlung eine Verbesserung für den Arbeitgeber darstellen würde. Bei gleichzeitiger Einführung des Arbeitgeber-Pflichtzuschusses (Empfehlung 1) liegt es nahe, diesen auch auf die Riester-geförderte bAV auszudehnen. Hierdurch würde die Riester-bAV in der obigen Beispielrechnung (vgl. Tabelle 50) ähnlich vorteilhaft wie ein individueller Riester-Vorsorgevertrag. Hier wäre der Arbeitgeberzuschuss allerdings ein einkommensteuerpflichtiger Lohnbestandteil, welcher der Lohnsteuer zu unterwerfen wäre.⁵⁴⁶

Alternativ zu einer nachgelagerten Verbeitragung kann eine vorgelagerte Verbeitragung eingeführt werden. In diesem Fall würde man die Regelungen an die der privaten Riester-Förderung anpassen. Damit entspricht auch die Vorteilhaftigkeit dieser Variante aus Sicht eines Arbeitnehmers exakt der des privaten Riesterns.⁵⁴⁷ Im Endeffekt würden – wie bei der Privat-Riester auch – ausschließlich in der Anwartschaftsphase Sozialversicherungsbeiträge erhoben. In der Rentenphase wird lediglich eine Versteuerung der Bruttoernten vorgenommen. Durch die vorgelagerte Verbeitragung werden zusätzlich erneut (Brutto-)Ansprüche in der gesetzlichen RV erworben.⁵⁴⁸ In der steuer- sowie sozialversicherungsrechtlichen Behandlung unterscheiden sich bei dieser Variante Privat-Riester und bAV-Riester folglich nicht mehr. Es gilt jedoch zu berücksichtigen, dass in diesem Beispiel stets alternativenübergreifend ein Zinssatz von 2 % zugrunde gelegt wird. Unter der allgemein verbreiteten Annahme, dass durch die Kollektivität bei bAV-Verträgen auch bessere Konditionen für die Arbeitnehmer einhergehen, kann jedoch unterstellt werden, dass das bAV-Riestern geringfügig besser als das private Pendant abschneidet.

Mit Empfehlung 2 soll auch das Problemfeld Administration der Zulagenförderung adressiert werden, die in der Praxis regelmäßig für Probleme sorgt und Kosten sowie Komplexität der Prozesse insbesondere in den Einrichtungen der bAV treibt. Wir schlagen daher eine vereinfachte Verwaltung der Zulagenförderung im Bereich der bAV vor. Durch das zusätzliche Merkmal „Zählkinder für die Zulagenförderung“ im Lohnsteuerabzugsverfahren sowie die Ermittlung des Eigenbeitrags auf Basis des

⁵⁴⁵ Dies gilt so nicht für privat Versicherte.

⁵⁴⁶ Dies gilt, da es sich hier um die Riester-geförderte bAV handelt.

⁵⁴⁷ Vgl. hierzu Tabelle 50, Spalte „Privat-Riester“.

⁵⁴⁸ Auch diese unterliegen selbstverständlich der Versteuerung und Verbeitragung; siehe auch Fn. 544.

laufenden anstelle des vorjährigen Arbeitslohns wird der Arbeitgeber in die Lage versetzt, den für den vollen Zulagenanspruch erforderlichen Eigenbeitrag selbständig zu ermitteln, der Maßnahme zuzuführen sowie dem zuständigen Arbeitnehmer-Finanzamt (und mittelbar der ZfA) alle Steuer- und Zulage-relevanten Daten mit der Lohnsteuerbescheinigung zu übermitteln.⁵⁴⁹ Dieses vereinfachte Verfahren kann neben das bisherige Verfahren der Zulagenverwaltung treten, sodass getätigte Investitionen, insbesondere von Versicherungsunternehmen, geschützt sind.

7.2.1.2 Kosten der verbesserten Riester-Förderung

Um die gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen abschätzen zu können, wird wiederum ein Standardarbeitnehmer betrachtet.⁵⁵⁰ Als Vergleichsmaßstab wird die Möglichkeit der Riester-Förderung in der bAV nach geltendem Recht herangezogen.⁵⁵¹ Aufgrund fehlender Daten zu Höhen der Ansparbeträge in der bAV wird erneut auf den jährlichen Durchschnittsumwandlungsbetrag in Höhe von 1.350 € als Ansparbetrag abgestellt.⁵⁵² Darauf aufbauend wird zunächst pro Riester-Vertrag eines Durchschnittsarbeitnehmers erläutert, wie sich das Aufkommen der einzelnen Zweige der Sozialversicherung sowie das Steueraufkommen in Anwartschafts- und Rentenphase verändern. Im Anschluss erfolgt abermals eine Hochrechnung auf die Gesamtauswirkung. Dieses eben beschriebene Verfahren wird zunächst auf die Variante der nachgelagerten Verbeitragung, anschließend auf die der vorgelagerten Verbeitragung angewandt. Es ist an dieser Stelle anzumerken, dass die Auswirkungen auf das Steueraufkommen allein durch die sozialversicherungsrechtlichen Rechtsänderungen zustande kommen.

In der Anwartschaftsphase kommt es bei nachgelagerter Sozialversicherungsverbeitragung in allen Zweigen der Sozialversicherung zu Mindereinnahmen in Höhe des vollen Beitragssatzes. Durch die Freistellung von der Sozialversicherungspflicht und dem damit niedrigeren Sonderausgabenabzug auf Seiten der Arbeitnehmer wird das Steueraufkommen positiv beeinflusst. Der gleiche Effekt tritt dadurch auf, dass auch der Arbeitgeber weniger Sozialversicherungsbeiträge trägt und damit einen geringeren Betriebsausgabenabzug geltend machen kann. Die Beiträge, die nach Lohnbesteuerung in den Riester-Vertrag eingezahlt werden, können ihrerseits im Rahmen des § 10a EStG als Sonderausgaben berücksichtigt werden, sofern die Günstigerprüfung des § 10a Abs. 2 EStG anschlägt. Da die ansparbaren Nettobeträge aufgrund der zukünftig geringeren Belastung steigen, erhöht sich auch der Sonderausgabenabzug. Es gilt zu beachten, dass

⁵⁴⁹ Bei monatlicher Überweisung von Beiträgen in einen Altersvorsorgevertrag wäre sicherzustellen, dass in Summe für das ganze Jahr nicht mehr als der Höchstbetrag nach § 10a EStG abzüglich Zulagenanspruch steuerfrei gestellt wird. Dies muss insbesondere auch bei Arbeitgeberwechseln während des Kalenderjahrs gewährleistet sein. Hierzu wäre es hinreichend, die monatlichen Überweisungen auf 1/12 des Höchstbetrags gem. § 10a EStG abzüglich Zulagenanspruch zu begrenzen.

⁵⁵⁰ Es gelten grundsätzlich dieselben Annahmen wie in Abschnitt 7.1.3. Der Riester-Vertrag soll jedoch – im geltenden Recht sowie zukünftig – rein arbeitnehmerfinanziert bespart werden. Das Bruttojahresgehalt beträgt 35.000 €. Damit wird auch hier kein Gering- oder Niedrigverdiener betrachtet.

⁵⁵¹ Zur Begründung siehe Abschnitt 7.1.3.

⁵⁵² Vgl. *Statistisches Bundesamt* (2012a), S. 25, Tabelle 7.

die erhaltenen Kinderzulagen ebenfalls als Sonderausgaben abzugsfähig sind. An dieser Stelle sei daran erinnert, dass bereits bei recht gering anmutenden Bruttoeinkommen der Sonderausgabenabzug von Vorteil ist.⁵⁵³ Damit ist zum einen zusätzlich innerhalb der Ansparphase in Perioden mit Kinderzulagen und Perioden ohne Kinderzulagen zu unterscheiden. Zum anderen müssen Annahmen zur Anzahl der Kinder und zur Dauer der Ansprüche auf Kinderzulagen getroffen werden. Vereinfachend wird daher angenommen, dass je Durchschnittsarbeitnehmer für 20 Jahre Anspruch auf eine Kinderzulage besteht.⁵⁵⁴

Abbildung 83 zeigt die Aufkommenswirkung von Empfehlung 2 je Riester-Vertrag in der Anwartschaftsphase im Vergleich zu bAV-Riester im Status Quo. Die Steueraufkommensänderung in Höhe von 173,95 € bezieht sich auf Perioden mit Anspruch auf Kinderzulage. In Perioden ohne einen solchen Anspruch ergäbe sich ein Wert von 112,59 €, bei ansonsten gleichbleibenden Beträgen. Die Differenz beruht lediglich auf unterschiedlich hohen Sonderausgaben im Sinne des § 10a EStG. Die Mindereinnahmen in den Zweigen der Sozialversicherung resultieren aus der Abschaffung der Beitragspflicht in der Anwartschaftsphase. Sie lassen sich durch Anwendung des jeweiligen vollen (= Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteil) Beitragssatzes auf den Bruttoansparbetrag errechnen.⁵⁵⁵

⁵⁵³ Vgl. hierzu Fn. 542. Auf den betrachteten Arbeitnehmer mit einem Kind und 35.000 € Bruttoeinkommen angewandt, ergibt sich bereits im Status Quo trotz Grund- und einer Kinderzulage ein Vorteil durch den Sonderausgabenabzug in Höhe von 14,65 € (= $(12 \cdot 112,50 \text{ €} \cdot (1 - 0,34 - 0,19325) + 302,40 \text{ €}) \cdot 0,34 - 302,40 \text{ €}$). Die volle Zulage würde eigentlich $154 \text{ €} + 300 \text{ €} = 454 \text{ €}$ betragen. Da der Steuerpflichtige aufgrund der getroffenen Annahmen jedoch keinen ausreichenden Eigenbeitrag leistet, werden die Zulagen um 151,60 € gekürzt. In Perioden ohne Kinderzulage ist der Sonderausgabenabzug demnach zweifelsohne vorteilhaft. Das Gleiche gilt analog – unter Berücksichtigung einer geringeren Belastung des Bruttoansparbetrags – sofern Empfehlung 2 (nachgelagert) umgesetzt würde.

⁵⁵⁴ Gem. *Statistisches Bundesamt* (2012b), S. 15 betrug die Geburtenziffer im Jahr 2010 1,39 Kinder je Frau. Zur durchschnittlichen Dauer des Anspruchs auf Kinderzulage sind keine Daten bekannt.

⁵⁵⁵ So ergibt sich der Wert von 252,45 € Mindereinnahmen in der gesetzlichen RV aus $12 \cdot 112,50 \text{ €} \cdot 0,187$. Die Berechnung ergibt sich für die anderen Sozialversicherungszweige analog.

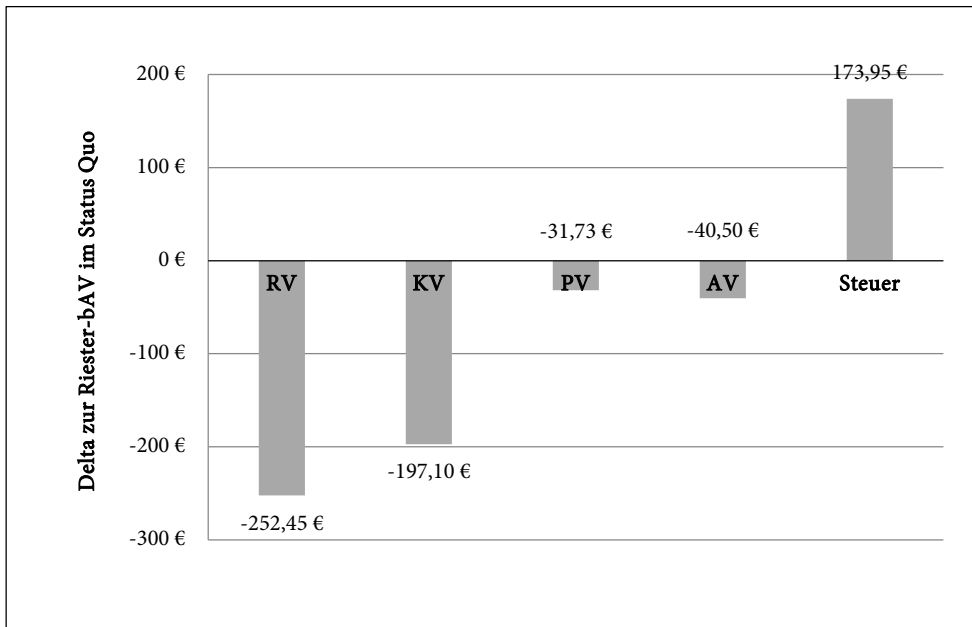


Abbildung 83: Aufkommenswirkung Empfehlung 2 (nachgelagert) im Vergleich zum Status Quo (Anwartschaftsphase)⁵⁵⁶

In der Rentenphase werden durch Empfehlung 2 (nachgelagert) höhere Bruttorenten aus dem Riester-Vertrag generiert. Damit sind auch Mehreinnahmen in KV und PV verbunden. Diese höheren Sozialversicherungsbeiträge kann der Steuerpflichtige als Sonderausgaben ansetzen, womit ferner Steuermindereinnahmen generiert werden. Außerdem entfällt durch die nun fehlende gesetzliche RV die vormals darauf entfallende Versteuerung.⁵⁵⁷ Durch die volle Versteuerung der nunmehr höheren Bruttorenten aus der Riester-bAV ergibt sich in Gesamtbetrachtung jedoch eine positive Steueraufkommensänderung. Die im Status Quo erworbenen Ansprüche in der gesetzlichen RV werden in der Rentenphase ausgezahlt, womit durch Umsetzung von Empfehlung 2 (nachgelagert) Minderausgaben in diesem Zweig der Sozialversicherung begründet werden. In der AV ergeben sich keine Änderungen zum Status Quo. In diesem Zweig der Sozialversicherung wurde bisher keine Verbeitragung in der Rentenphase vorgenommen. Durch Reformempfehlung 2 soll sich daran nichts ändern. Die absolute Aufkommensänderung je Standardvertrag kann Abbildung 84 entnommen werden.

⁵⁵⁶ Hier wird eine Periode in der Anwartschaftsphase mit Anspruch auf Kinderzulage betrachtet. In Perioden ohne einen solchen Anspruch ändert sich lediglich der Wert der Steueränderung von 173,95 € auf nur noch 112,59 € Steuer Mehreinnahmen zum Status Quo. Die Werte zur Aufkommensänderung in den Zweigen der Sozialversicherung gelten unverändert.

⁵⁵⁷ Ebenso verhält es sich mit dem Sonderausgabenabzug auf die Sozialausgaben, die auf die Renten der gesetzlichen RV zu entrichten sind.

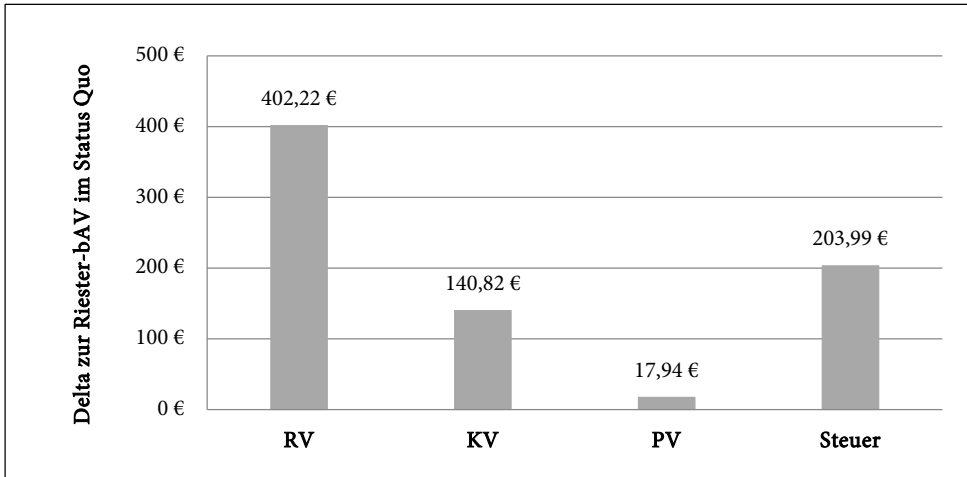


Abbildung 84: Aufkommenswirkung Empfehlung 2 (nachgelagert) im Vergleich zum Status Quo (Rentenphase)

Es wurden nun die Auswirkungen aufgrund der nachgelagerten Variante von Reformempfehlung 2 je Einzelfall beleuchtet. Im Folgenden wird eine Hochrechnung auf die gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen vorgenommen. Es gilt erneut, ausgehend von der aktuellen Verbreitung einen Zielverbreitungsgrad zu benennen. Bezüglich der aktuellen Verbreitung der Riester-geförderten bAV existieren keine belastbaren Daten.⁵⁵⁸ Angenommen sei daher eine Verbreitung von 1 % unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Als Zielverbreitungsgrad für 2030 setzen wir 10 % an. Aufgrund der für den Arbeitnehmer nun deutlich vorteilhafteren bAV-Riester-Förderung erscheint eine solche moderate Steigerung realistisch. Um dieses Ziel zu erreichen, müssten jährlich 172.056 der oben betrachteten Standard-bAV-Riester-Verträge nach Empfehlung 2 (nachgelagert) abgeschlossen werden.⁵⁵⁹ Die periodischen Aufkommensänderungen zum Status Quo sind Tabelle 51 zu entnehmen.

⁵⁵⁸ Die empirischen Ergebnisse dieser Studie legen nahe, dass sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmern von dieser Vorsorgeform richtigerweise abgeraten wird.

⁵⁵⁹ Die Berechnung erfolgt analog zu Tabelle 46 und Tabelle 47. Es wird erneut eine Gleichverteilung über die Jahre angenommen.

STAATLICHE ARBEITNEHMERFÖRDERUNG (EMPFEHLUNG 2)

	2016	2017	2018	..	2028	2029	2030
Jährliche Zunahme „neuer“ bAV-Riester-Verträge	172.056	172.056	172.056	..	172.056	172.056	172.056
Bestand „neuer“ bAV-Riester-Verträge	172.056	344.113	516.169	..	2.236.731	2.408.788	2.580.844
Rentenbeginn der Neuzusagen	2051	2052	2053		2063	2064	2065
Delta RV in T€	-43.436 ⁵⁶⁰	-86.871	-130.307	..	-564.663	-608.098	-651.534
Delta KV in T€	-33.912	-67.825	-101.737	..	-440.860	-474.772	-508.684
Delta PV in T€	-5.458	-10.917	-16.375	..	-70.960	-76.419	-81.877
Delta AV in T€	-6.968	-13.937	-20.905	..	-90.588	-97.556	-104.524
Delta Steuer in T€	29.928	59.857	89.785	..	389.069	418.997	448.925
Delta Aufkommen gesamt in T€	-59.846	-119.693	-179.539	..	-778.002	-837.848	-897.694

Tabelle 51: Aufkommensschätzung Empfehlung 2 (nachgelagert) periodisch bis 2030

Die Aufkommensdifferenz zum Status Quo nimmt durch den stetig steigenden Bestand an neuen bAV-Riester-Verträgen zunächst von Jahr zu Jahr zu. Unter den oben genannten Annahmen würde 2030 der Zielverbreitungsgrad erreicht werden. Sofern man wiederum annimmt, dass die jährliche Zunahme an Neuverträgen absolut betrachtet auf gleichem Niveau verbleibt, können die weiteren Aufkommenswirkungen Tabelle 52 entnommen werden. Ab 2051 nimmt die Aufkommensdifferenz jährlich ab, da nun die ersten Neuverträge in die Leistungsphase übergehen. Ab 2070 wird erneut ein Gleichgewicht erreicht. Ab diesem Zeitpunkt bleiben der Bestand an aktiven Verträgen sowie der Bestand an Verträgen in Auszahlung stets konstant.

⁵⁶⁰ 43.436 T€ = 172.056 · 252,45 €; entspricht Bestand neuer Riester-bAV-Verträge multipliziert mit der Aufkommensänderung in der gesetzlichen RV pro Neuvertrag; vgl. Fn. 555.

	2051	2052	2053	..	2068	2069	2070
Jährliche Zunahme „neuer“ bAV-Riester-Verträge	172.056	172.056	172.056	..	172.056	172.056	172.056
Bestand „neuer“ bAV-Riester-Verträge	6.021.969	6.021.969	6.021.969	..	6.021.969	6.021.969	6.021.969
Rentenbeginn der Neuzusagen	2086	2087	2088	..	2103	2104	2105
Zunahme „neuer“ Rentner aus „neuen“ bAV-Riester-Verträgen	172.056	172.056	172.056	..	172.056	172.056	172.056
Bestand „neuer“ Rentner aus „neuen“ bAV-Riester-Verträgen	172.056	344.113	516.169	..	3.097.013	3.269.069	3.441.125
Delta RV in T€	-1.451.041	-1.381.837	-1.312.632	..	-274.560	-205.356	-136.151
Delta KV in T€	-1.162.702	-1.138.474	-1.114.246	..	-750.824	-726.596	-702.368
Delta PV in T€	-187.960	-184.874	-181.787	..	-135.489	-132.402	-129.316
Delta AV in T€	-243.890	-243.890	-243.890	..	-243.890	-243.890	-243.890
Delta Steuer in T€	924.247	959.344	994.442	..	1.520.902	1.555.999	1.591.097
Delta Aufkommen gesamt in T€	-2.121.346	-1.989.730	-1.858.113	..	116.139	247.756	379.372

Tabelle 52: Aufkommensschätzung Empfehlung 2 (nachgelagert) periodisch ab 2051

Wie ersichtlich wird, führt Empfehlung 2 (nachgelagert) periodenübergreifend zu Mindereinnahmen in allen Zweigen der Sozialversicherung. Die Empfehlung bewirkt Steuermehreinnahmen wegen geringerer Vorsorgeaufwendungen in der Anwartschaftsphase und aufgrund höherer Bruttorenten. Die für die Riester-Förderung benötigten finanziellen Mittel stehen ohnehin zur Verfügung.

Nachdem die Auswirkungen aufgrund einer nachgelagerten Verbeitragung im Rahmen von Reformempfehlung 2 dargestellt wurden, erfolgt nun eine Abschätzung der Kosten dieser Reformempfehlung bei vorgelagerter Variante. Das Vorgehen ist analog zum bisherigen. Insbesondere sind die Annahmen zu Sparbetrag, Kinderzulagenberechtigung und Bruttoeinkommen identisch. Es werden zunächst die Auswirkungen auf den Einzelfall beleuchtet und diese wiederum auf die Gesamtheit hochgerechnet. Mit Blick auf Tabelle 50 und die dazugehörigen Erläuterungen wird klar, dass sich Reformempfehlung 2

STAATLICHE ARBEITNEHMERFÖRDERUNG (EMPFEHLUNG 2)

bei vorgelagerter Interpretation in der Anwartschaftsphase nicht vom bAV-Riester im Status Quo unterscheidet.⁵⁶¹ Damit ergibt sich zu diesem Zeitpunkt auch keine Änderung im Steuer- oder Sozialversicherungsaufkommen.

In der Rentenphase unterscheiden sich die Regelungen jedoch hinsichtlich der sozialversicherungsrechtlichen Behandlung. Durch die rein vorgelagerte Verbeitragung wird die aktuell noch bestehende – zusätzliche – Erhebung von KV und PV ersatzlos gestrichen. Damit gehen Mindereinnahmen in diesen Zweigen einher. Da wir für Zwecke der Aufkommensschätzung stets davon ausgehen, dass die vom Steuerpflichtigen entrichteten Sozialversicherungsbeiträge in voller Höhe als Sonderausgaben berücksichtigt werden, werden dadurch auch Steuermehreinnahmen begründet. Sowohl die Höhe der Bruttorenten aus gesetzlicher RV als auch aus einem bAV-Riester-Vertrag sind identisch zum Status Quo. Diesbezüglich ergeben sich somit keine Änderungen des Steuer- oder Sozialversicherungsaufkommens. Eine Gesamtbetrachtung für die Aufkommensänderungen in der Rentenphase ist Abbildung 85 zu entnehmen.

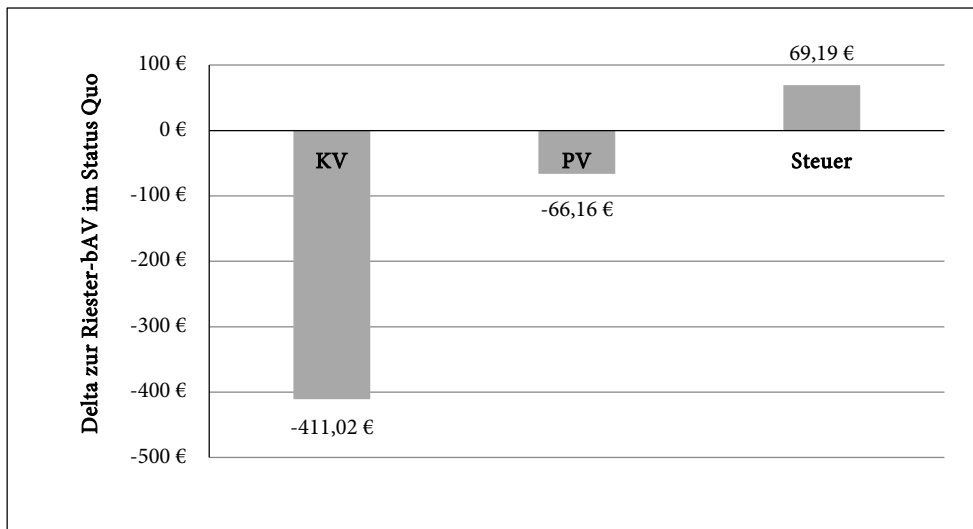


Abbildung 85: Aufkommenswirkung Empfehlung 2 (vorgelagert) im Vergleich zum Status Quo (Rentenphase)

An dieser Stelle wird aufbauend auf der Einzelfallbetrachtung erneut die gesamtwirtschaftliche Aufkommensänderung abgeschätzt. Um diese Alternative mit der nachgelagerten Verbeitragung vergleichbar zu machen, werden bezüglich der aktuellen und zukünftigen Verbreitung die oben erläuterten Werte herangezogen. So wird ausgehend von einer aktuell geschätzten Verbreitung vom 1 % ein Zielverbreitungsgrad von 10 % für das Jahr 2030 angestrebt. Die jährlich konstante Zunahme an bAV-Riester-Verträgen⁵⁶²

⁵⁶¹ In Tabelle 50 entsprechen sich Privat-Riester und bAV-Riester im Status Quo einschließlich der Zeile „Jährliche Bruttorente aus Riester-Vertrag“. Eine Unterscheidung zwischen Perioden mit und ohne Kinderzulagen ist dementsprechend nicht vorzunehmen.

⁵⁶² In diesem Fall dementsprechend vorgelagert verbeitragte bAV-Riester-Verträge.

beträgt somit erneut 172.056. Die erste Auswirkung ist für das Jahr 2051 zu verzeichnen. Dies ist der Zeitpunkt, an dem annahmegemäß der erste „neue“ bAV-Riesterer in die Rentenphase eintritt. Die Anzahl neuer Rentner nimmt fortan stetig zu, bis sie 2070 schließlich erneut auf gleichem Niveau verharret. Die damit verbundenen Aufkommenswirkungen sind Tabelle 53 zu entnehmen.

	2051	2052	2053	..	2068	2069	2070
Jährliche Zunahme „neuer“ bAV-Riester-Verträge	172.056	172.056	172.056	..	172.056	172.056	172.056
Bestand „neuer“ bAV-Riester-Verträge	6.021.969	6.021.969	6.021.969	..	6.021.969	6.021.969	6.021.969
Rentenbeginn der Neuzusagen	2086	2087	2088	..	2103	2104	2105
Zunahme „neuer“ Rentner aus „neuen“ bAV-Riester-Verträgen	172.056	172.056	172.056	..	172.056	172.056	172.056
Bestand „neuer“ Rentner aus „neuen“ bAV-Riester-Verträgen	172.056	344.113	516.169	..	3.097.013	3.269.069	3.441.125
Delta RV in T€	0	0	0	..	0	0	0
Delta KV in T€	-70.719	-141.438	-212.157	..	-1.272.944	-1.343.663	-1.414.382
Delta PV in T€	-11.383	-22.766	-34.149	..	-204.892	-216.274	-227.657
Delta AV in T€	0	0	0	..	0	0	0
Delta Steuer in T€	11.905	23.810	35.714	..	214.286	226.191	238.096
Delta Aufkommen gesamt in T€	-70.197	-140.394	-210.592	..	-1.263.549	-1.333.746	-1.403.943

Tabelle 53: Aufkommensschätzung Empfehlung 2 (vorgelagert) periodisch ab 2051

Die Variante der vorgelagerten Verbeitragung entfaltet damit im Vergleich zur nachgelagerten Verbeitragung erst wesentlich später Wirkung, ist dann jedoch mit steigenden

Ausfällen im Vergleich zur Riester-bAV im Status Quo verbunden. Die Ausfälle verharren schließlich auf gleichbleibend hohem Niveau.⁵⁶³

7.2.2 ...oder durch einen bAV-Förderbetrag

Alternativ zu der verbesserten Integration der Riester-Förderung in das System der bAV wird mit dem bAV-Förderbetrag ein einfacheres, neues Fördermodell vorgeschlagen. Der bAV-Förderbetrag entspricht der Höhe nach der Riester-Grundzulage (154 €) und wird an Arbeitgeber gezahlt, die für einen Arbeitnehmer mindestens den Mindestbetrag nach § 1a Abs. 1 Satz 4 BetrAVG (in 2015: 212,63 €) jährlich als Arbeitgeberbeitrag in eine bAV einzahlen. Der Arbeitgeber leistet somit wirtschaftlich einen Eigenbeitrag in Höhe von mindestens 58,63 € jährlich (in 2015). Der bAV-Förderbetrag wird auf die Altersvorsorgezulage des Arbeitnehmers angerechnet.

Die Gewährung der Zulage kann über eine Verrechnung mit abzuführenden Steuern des Arbeitgebers erfolgen, wodurch der Arbeitgeber den bAV-Förderbetrag in Höhe der Grundzulage erstattet bekäme. Es handelt sich damit um ein für Arbeitgeber einfach zu verwaltendes, arbeitgeberfinanziertes und vom gewählten Durchführungsweg unabhängiges Fördermodell, bei dem der Arbeitgeber einen Zuschuss zu einer Maßnahme der bAV leistet. Da es sich bei dem bAV-Förderbetrag um eine Zulage zugunsten des Arbeitnehmers handelt, erscheint eine Erstattung auf dem Wege der Verrechnung mit der abzuführenden Lohnsteuer angemessen.

Der Vorschlag des bAV-Förderbetrags vereint zwei Vorteile für die Zielgruppen dieses Gutachtens: Erstens ist das System für den Arbeitgeber, auch für die Zielgruppe der KMU, einfach zu administrieren und zweitens wird der zur Erlangung der Zulage erforderliche Eigenbeitrag nicht vom Arbeitnehmer, sondern in Form eines Arbeitgeberzuschusses erbracht.

Die Wirkungsweise dieser Maßnahme aus Sicht des Arbeitnehmers wird an dieser Stelle kurz dargestellt. Eine Vergleichsrechnung zum Status Quo ist jedoch nicht möglich, da durch Empfehlung 2 ein gänzlich neues Zulagenmodell begründet wird.⁵⁶⁴ Sofern der Arbeitgeber nach Umsetzung von Empfehlung 2 den Mindestbetrag in Höhe von 212,63 € leistet, bekommt er den bAV-Förderbetrag in Höhe von 154 € erstattet. Im Endeffekt leistet der Arbeitgeber zukünftig aus eigenen Mitteln 58,63 €. Die Arbeitgeber, die bisher bereits arbeitgeberfinanzierte Zusagen gewähren, werden auch zukünftig nicht höher belastet. Arbeitgeber, die bisher keine Versorgungen finanziert haben, bekommen nun

⁵⁶³ Es sei jedoch erneut auf die Annahmen dieser Hochrechnung verwiesen. So wurde unterstellt, dass der bAV-Riester-Vertrag zunächst 35 Jahre läuft, bevor er zur Auszahlung kommt. In der Realität werden natürlich auch ältere Arbeitnehmer Neuverträge abschließen. Die Auszahlungsphase wird für Teile der Neuverträge somit früher eintreten als in dieser Rechnung dargestellt. Im Endeffekt werden damit anteilige Beitragsausfälle schon früher Realität.

⁵⁶⁴ Durch Empfehlung 2 wird nicht, wie in den Empfehlungen bisher, das bestehende Recht abgeändert. Durch die Anrechnung auf die Riester-Zulagen wird lediglich ein bestehender Zulagen-Topf angesprochen. Eine Vergleichbarkeit mit Regelungen im geltenden Recht ist nicht gegeben.

einen Anreiz, dies zu tun. Dem Arbeitnehmer kommt so eine vergleichsweise hohe Förderung zu.

Falls der Arbeitgeber schließlich bereit wäre, exakt den jährlichen Mindestbetrag zu leisten, ergäbe sich für den Arbeitnehmer eine jährliche Nettorente in Höhe von 396,90 €. ⁵⁶⁵ Die Berechnung ist Tabelle 54 zu entnehmen.

	bAV-Förderbeitrag nach Empfehlung 2	
Jährlicher Bruttobetrag (ArbG-finanziert)	212,63 €	
Belastung für ArbN	0,00 €	
Jährlicher Ansparbetrag	212,63 €	
Kumulierter Deckungsstock	10.630,33 €	
Jährliche Bruttorente	650,12 €	
Belastung in % ⁵⁶⁶	38,95 %	22,00 %
Jährliche Nettorente	396,90 €	507,09 €

Tabelle 54: Vorteilhaftigkeit der Empfehlung 2 für den ArbN

Die sich so ergebende Rente wird zwar kaum geeignet sein, das Rentenniveau signifikant zu erhöhen, Empfehlung 2 kann aber als Einstieg angesehen werden. Arbeitgeber und Arbeitnehmer lernen auf diese Weise die Vorteile der bAV kennen und könnten jeweils zusätzliche Beträge einbringen. Die in Tabelle 54 angegebene Rente ist somit nur als Mindestrente zu verstehen, falls jährlich lediglich der Mindestbetrag geleistet wird. Ein Missbrauch oder Mitnahmeeffekte durch Besserverdiener sind durch Anrechnung der Zulage auf die Riester-Förderung ausgeschlossen.

Nachdem die Vorteilhaftigkeit für den Arbeitnehmer dargestellt wurde, gilt es nun, die mit Umsetzung von Empfehlung 2 zusammenhängende Aufkommensänderung zu betrachten. Geht man davon aus, dass die Arbeitnehmer bereits aktuell durch privates Riestern jährlich die Grundzulage erhalten, wäre Empfehlung 2 hinsichtlich der Zulagen-gewährung in der Anwartschaftsphase aufkommensneutral. Es kann selbst dann Aufkommensneutralität unterstellt werden, wenn die Zulagen vom Arbeitnehmer bisher noch nicht in voller Höhe ausgeschöpft wurden, da jeder sozialversicherungspflichtig Beschäftigte prinzipiell Anrecht auf Riester-Förderung hat. Ein höherer Ausschöpfungsgrad einer bereits bestehenden und Arbeitnehmern offenen Förderung kann keine Aufkommenswirkung entfalten. Für das Sozialversicherungsaufkommen hat Empfehlung 2

⁵⁶⁵ Es gelten die Annahmen aus Abschnitt 7.2.1. Das Bruttojahresgehalt beträgt 18.000 €, die Anwartschaftsphase dauert 35, die Leistungsphase 20 Jahre an. Es wird mit einem Zinssatz von 2 % gerechnet.

⁵⁶⁶ Sofern keine weiteren Versorgungsbezüge oder Arbeitseinkommen (vgl. § 226 Abs. 1 Nr. 3 und 4 SGB V) bezogen werden, die dazu führen, dass die Bagatell-Freigrenze im Sinne des § 226 Abs. 2 SGB V i.V.m. § 57 Abs. 1 Satz 1 SGB XI (für 2015 beträgt diese 1.701 € jährlich) überschritten wird, fällt keine Belastung mit Sozialabgaben an, sodass die Bruttorente lediglich zu versteuern ist (Gesamtbelastung 22 %). Kommt es hingegen zur Überschreitung der Bagatell-Freigrenze, beträgt die Gesamtbelastung 38,95 %, bestehend aus Steuersatz und Beitragssätzen zur KVdR und PVdR.

ebenfalls keine Auswirkungen, da die sozialversicherungspflichtigen Regelungen nicht verändert werden.

In der Rentenphase werden die Regelungen zur Verbeitragung und zur Versteuerung ebenfalls nicht geändert. Es kommt somit lediglich dann zu Aufkommensänderungen, wenn höhere oder niedrigere Bruttorenten generiert werden. Ob dies der Fall ist, kann pauschal nicht beurteilt werden. Zusätzlich ist jedoch zu beachten, dass durch Empfehlung 2 Anwartschaften in die bAV verlagert werden. Es kommt damit zu Mehreinnahmen in gesetzlicher KV und PV in Höhe des vollen Beitragsatzes.

Zusammengefasst kann gesagt werden, dass der Vorschlag in der Anwartschaftsphase aufkommensneutral ist, da die Maßnahme im Rahmen des bestehenden steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Dotierungsrahmen umgesetzt werden kann und da der bAV-Förderbetrag auf die Altersvorsorgezulage angerechnet wird. In der Rentenphase ist die Empfehlung ebenfalls mindestens aufkommensneutral. Durch eine zu erwartende Substitution privater durch betriebliche Vorsorge kann sogar vielmehr mit Mehreinnahmen in KV und PV gerechnet werden.⁵⁶⁷

7.2.3 Nebenbedingungen

Wir weisen darauf hin, dass der Erfolg unserer Empfehlungen von der Beseitigung zweier weiterer Hemmnisse abhängt, die außerhalb des Steuer- und Sozialversicherungsrechts liegen.

Zum einen haben die im Rahmen dieses Gutachtens durchgeführten Befragungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern ein in der Literatur vielfach zitiertes Hemmnis bestätigt: Gering- und Niedrigverdiener entscheiden sich teils gegen Altersvorsorge, weil sie damit rechnen, im Rentenalter Grundsicherung in Anspruch nehmen zu müssen, und deshalb davon ausgehen, dass sie die Früchte ihrer Vorsorgebemühungen nicht werden ernten können. Unsere Empfehlungen alleine sind nicht geeignet, dieses Argument zu entkräften. Wir regen daher an, im Rahmen einer Gesetzesinitiative zur Stärkung der eigenverantwortlichen Altersvorsorge, insbesondere der bAV, im Bereich der Zielgruppen dieses Gutachtens auch eine Begrenzung der Anrechnung von Rentenleistungen, insbesondere aus der bAV, auf die Grundsicherung zu prüfen.

Zum anderen tritt ein Problem bezüglich der Vertriebsprovisionen im Zusammenhang mit externen bAV-Lösungen auf. Die marktübliche Belastung der ersten Prämien mit Vertriebsprovision auf die gesamte vereinbarte Beitragssumme kann insbesondere bei Arbeitnehmern mit „unregelmäßigen“ Erwerbsbiografien dazu führen, dass die Entgeltumwandlung für diese zu einem Verlustgeschäft wird. Der Regelungsbereich des Übertragungsabkommens der Versicherungswirtschaft ist zu eng gefasst, um diesen Personenkreis zu erfassen. Das Problem würde nicht auftreten, wenn Versicherungsprovisionen analog zu Ausgabeaufschlägen bei Investmentfonds immer nur auf den laufenden Beitrag erhoben würden. Wir schlagen daher vor, die steuerliche Abzugsfähigkeit im Rahmen des

⁵⁶⁷ Damit kommt es zu geringfügigen Steuermindereinnahmen durch den höheren Sonderausgabenabzug.

§ 3 Nr. 63 EStG von versicherungsförmiger bAV bei Neuzusagen zu verwehren, wenn Vertriebsprovisionen durch Zillmerung oder ähnliche Verfahren vereinbart worden sind. Beide Punkte werden detailliert in Abschnitt 5.1.6.2 des Gutachtens diskutiert.

7.3 Weitere Ansatzpunkte zur Vereinfachung der bAV

Teil des Forschungsauftrags ist auch die Identifikation von Möglichkeiten zur Vereinfachung der steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen der bAV. Im Zusammenhang mit den Befragungen von Experten, Arbeitnehmern, Arbeitgebern und Steuerberatern haben sich hierbei zwei Punkte herauskristallisiert, die wir für bedeutsam halten, auch wenn sie nicht in erster Linie den Zielgruppen der KMU sowie der Gering- und Niedrigverdiener zugutekommen.

Zum einen scheint eine Erhöhung des Dotierungsrahmens des § 3 Nr. 63 EStG angesichts nachhaltig geringer Anlagerenditen, aber auch zur Vermeidung komplexer Kombinationen aus mehreren Durchführungswegen geboten. Daher könnte auch die Umsetzung von Reformüberlegung 9 in Betracht gezogen werden. Hierdurch würde der steuer- und sozialversicherungsrechtliche Dotierungsrahmen des § 3 Nr. 63 EStG bzw. § 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV auf 8 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen RV ausgeweitet. Auch im Status Quo können Arbeitnehmer durch Kombination von internen und externen Durchführungswegen 8 % der Beitragsbemessungsgrenze sozialversicherungsfrei umwandeln. Ein solches Ausweichen auf interne Durchführungswege ist Arbeitnehmern in KMU aber oftmals versperrt, da diese Arbeitgeber keine internen Durchführungswege anbieten. Insgesamt würde es bei Umsetzung von Reformüberlegung 9 jedoch nicht dazu kommen, dass ein Arbeitnehmer mehr als 8 % der Beitragsbemessungsgrenze umwandeln kann. Denn bei Ausnutzen der zusätzlichen 4 % in § 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV würde eine Inanspruchnahme von § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV insoweit ausgeschlossen. Umgekehrt wäre bei vorheriger Nutzung eines Teils des 4 %-der-Beitragsbemessungsgrenze-Förder volumens gemäß § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV der 8 %-der-Beitragsbemessungsgrenze-Freibetrag gemäß § 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV entsprechend zu mindern. Damit wird der bereits bestehende Dotierungsrahmen einem größeren Personenkreis zugänglich gemacht. Hieraus können Einnahmehausfälle resultieren, deren Höhe in diesem Gutachten nicht beziffert wird.

Des Weiteren könnten die starren Jahreshorizonte des Dotierungsrahmens des § 3 Nr. 63 EStG zugunsten einer Lebenszeitdotierung aufgegeben werden (Reformüberlegung 10). Dies käme vor allem Personen mit schwankendem Einkommen und Arbeitnehmern mit nicht linearen Erwerbsbiografien zugute. Diese finden sich nicht zuletzt auch in den unteren Einkommensgruppen. Es könnte daher die in Reformüberlegung 10 beschriebene Lebenszeit- oder die alternativ diskutierte Dienstzeitdotierung eingeführt werden. In der Folge sind Schwankungen in Bezug auf Steuer- und Beitragsaufkommen denkbar.

7.4 Nicht empfohlene Reformüberlegungen

Die Umsetzung der Reformüberlegungen 1, 7 und 8 wird nicht empfohlen. Es handelt sich zwar jeweils um Änderungen, die theoretisch betrachtet geeignet scheinen, das Ziel einer stärkeren Verbreitung der bAV in Kleinunternehmen sowie bei Gering- und Niedrigverdienern zu fördern. Allerdings bestehen gravierende Probleme in der praktischen Umsetzbarkeit oder in Form von negativen Reflexwirkungen auf bestehende Systeme der bAV. Reformüberlegung 5 stellt zwar einen starken Anreiz für Arbeitgeber dar, ist aber mit hohen Steuerausfällen verbunden.

Die genauen Ausführungen und insbesondere die explizit kritischen Punkte in Bezug auf diese Reformüberlegungen finden sich in den Abschnitten 5.1.2, 5.2.1, 5.2.3 und 5.2.4.

8 Fazit

Die betriebliche Altersversorgung (bAV) erfährt in Deutschland traditionell eine steuer- und sozialversicherungsrechtliche Förderung. Hierin wird allgemein ein bedeutender Anreiz für Arbeitnehmer gesehen, die bAV in ihre persönliche Altersvorsorge zu integrieren. Nachdem der Verbreitungsgrad der bAV unter den Arbeitnehmern in den vergangenen Jahren bei ca. 60 %⁵⁶⁸ stagnierte, ist jedoch zu hinterfragen, ob und inwieweit die geltenden steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen eine weitere Verbreitung der bAV noch zu fördern vermögen oder ihr gar bei bestimmten Personengruppen entgegenstehen. Des Weiteren muss aufgrund des sich laufend ändernden wirtschaftlichen Umfelds erforscht werden, welche weiteren Faktoren für die Stagnation des Verbreitungsgrades infrage kommen und wie diese gegebenenfalls durch steuer- und sozialversicherungsrechtliche Modifikationen beseitigt oder kompensiert werden könnten.

Bereits aus vorangegangenen Studien geht hervor, dass gerade bei gering- und niedrigverdienenden Arbeitnehmern sowie bei Arbeitnehmern, die in KMU beschäftigt sind, der Verbreitungsgrad der bAV weit unter dem Durchschnitt liegt. Es galt daher im Rahmen dieses Gutachtens, relevante Hemmnisse für diese Gruppen zu identifizieren und diese durch geeignete, zielgenaue Reformempfehlungen zu mindern bzw. im Optimalfall gänzlich zu beseitigen. Dazu wurden neben Interviews mit Experten aus dem Bereich der bAV empirische Untersuchungen mit Akteuren der Zielgruppen durchgeführt, um relevante Hemmnisse zu erfassen, welche die geringe Verbreitung der bAV in diesen Gruppen erklären könnten. Der Fokus war dabei stets auf steuer- und sozialversicherungsrechtliche Hemmnisse gerichtet.

Während in den eingangs geführten Experteninterviews steuer- und sozialversicherungsrechtliche Themen für die Zielgruppen laut Expertenaussagen eine durchaus bedeutende Rolle einnehmen, musste im Rahmen der direkten Interviews mit Arbeitgebern und Arbeitnehmern festgestellt werden, dass der Kenntnisstand dieser Gruppen hinsichtlich der bAV äußerst gering ist und eine weitgehende Unkenntnis der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen besteht. Das Steuer- und Sozialversicherungsrecht in Form einzelner Regelungen kann demnach nicht als entscheidendes Hemmnis für eine weitere Verbreitung der bAV angesehen werden. Dennoch festigte sich im Verlauf der Untersuchung der Eindruck, dass die Zielgruppen einen großen Teil ihrer Informationen zum Thema bAV aus den Medien und dem Bekanntenkreis beziehen. Oftmals umfassen diese Informationen steuer- und sozialversicherungsrechtliche Regelungen der bAV, die in den Medien teilweise als ungerecht und unvorteilhaft für den Arbeitnehmer dargestellt werden.⁵⁶⁹ Problematisch ist daran, dass sowohl Arbeitnehmer als auch

⁵⁶⁸ Dieser Anteil bezieht sich erneut auf Privatwirtschaft und öffentlichen Dienst.

⁵⁶⁹ Exemplarisch kann hier die KVdR- und PVdR-Pflicht genannt werden oder die Minderung der gesetzlichen Rentenansprüche durch Entgeltumwandlung bei gleichzeitiger Ersparnis des Arbeitgebers. Vgl. hierzu beispielsweise *Das Erste* (2015) oder *Öchsner* (2014).

viele Arbeitgeber diese Informationen oft falsch in einzelne Zusammenhänge einordnen bzw. nur Fragmente dieser Informationen aufnehmen und verstehen. Arbeitnehmer und Arbeitgeber sehen als Konsequenz dieser schlechten Informationslage oftmals keine Vorteile der bAV gegenüber einer privaten Vorsorgealternative, weshalb eine passive Haltung gegenüber der bAV eingenommen wird. Somit kann festgestellt werden, dass das Steuer- und Sozialversicherungsrecht zwar kein unmittelbares, jedoch ein mittelbares Hemmnis für eine weitere Verbreitung der bAV in den Zielgruppen darstellt.

Auf Arbeitgeberseite begründet der schlechte Kenntnisstand bei vielen Unternehmen zudem die Angst vor nicht abschätzbaren Verpflichtungen und Konsequenzen aus der bAV. Hingegen sind die Vorteile der bAV – auch die, welche den Arbeitgeber betreffen – regelmäßig nicht bekannt und scheiden daher als Anreiz bzw. Kompensation aus.

Auf Grundlage der in den empirischen Untersuchungen identifizierten Hemmnisse wurden zehn Reformüberlegungen entwickelt, mit denen diesen Hemmnissen entgegen gewirkt werden könnte. Diese Reformüberlegungen wurden anschließend auf ihr Potential untersucht, eine weitere Verbreitung der bAV bei den Zielgruppen des Gutachtens zu erreichen. Dies erfolgte zum einen durch Interviews mit Steuerberatern als sachkundige und vertrauenswürdige Berater der Arbeitgeber und zum anderen durch Interviews mit Arbeitnehmern der Zielgruppe. Die Interviews mit Arbeitnehmern erforderten eine spezielle Vorgehensweise, da eine Gegenüberstellung der gesetzlichen Grundlagen im Status Quo mit den entwickelten Reformüberlegungen ein gewisses Verständnis der rechtlichen Grundlagen voraussetzte. Um dieses erforderliche Verständnis so gering wie möglich zu halten, wurden in diese empirische Untersuchung experimental-ökonomische Elemente integriert, um so die Effektivität der Reformüberlegungen überprüfen zu können. Als Ergebnis des Gutachtens resultieren zwei Reformempfehlungen, die sich als wirksam erwiesen haben, die bAV in den Zielgruppen des Gutachtens weiter zu verbreiten, ohne erhebliche Ausgaben bzw. Einnahmehausfälle auf Seiten des Staates zu verursachen.

Empfehlung 1 besteht in einer Zuschusspflicht des Arbeitgebers bei Entgeltumwandlung verbunden mit einem bAV-Abzugsbetrag als neuem Anreiz für kleine Unternehmen. Empfehlung 2 zielt darauf ab, die Arbeitnehmerförderung im Rahmen der bAV entweder durch eine verbesserte Riester-Förderung in der bAV oder durch einen neuen bAV-Abzugsbetrag zu verbessern.

In Anbetracht der Vielzahl an Hemmnissen, die jenseits der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen der bAV identifiziert wurden, ist anzumerken, dass eine weitere Verbreitung der bAV in den Zielgruppen von zusätzlichen Reformmaßnahmen des Staates begleitet werden sollte. Insbesondere eine gezielte Aufklärung zum Thema bAV wäre von höchster Bedeutung, die durch unabhängige Institutionen durchgeführt werden sollte. Dies gilt auch für das Thema der Haftung auf Arbeitgeberseite. Der Umfang und die konkrete Ausgestaltung der Haftung ist dem Großteil der Arbeitgeber nicht bekannt. Diese schlechte Informationslage führt dazu, dass das bloße Vorhandensein von möglichen Haftungssituationen – die vom Arbeitgeber oftmals überschätzt werden – zu einer kritischen Einstellung gegenüber der bAV führt.

FAZIT

Auf Arbeitnehmerseite stellt die uneingeschränkte Anrechnung der Leistungen aus der bAV auf die Grundsicherung ein Hemmnis für den Teil der Arbeitnehmer dar, der davon ausgeht, künftig Grundsicherung in Anspruch nehmen zu müssen. Außerdem sollte der als „Zillmerung“ bekannte und in der Praxis übliche Einbehalt der Vertriebsprovision zulasten der ersten Beiträge zu einer bAV angesichts der nur eingeschränkten Portabilität vom Gesetzgeber unterbunden werden. Vertriebsprovisionen, die wie Ausgabeaufschläge bei Investmentfonds jeweils nur vom laufenden Beitrag einbehalten werden, würden dagegen helfen einen Vermögensschaden für Arbeitnehmer mit unregelmäßigen Erwerbsbiografien zu vermeiden.

Literaturverzeichnis

- Ahrend, P. / Förster, W. / Rößler, N.* (2015): Steuerrecht der betrieblichen Altersversorgung, Loseblattsammlung, 2 Bände, Stand: Juni 2015, Köln.
- Arteaga, M.* (2015): Warum so viel Angst vor der Betriebsrentenreform? Online abrufbar unter: <http://blog.handelsblatt.com/rechtsboard/2015/08/24/warum-so-viel-angst-vor-der-betriebsrentenreform/#more-7200>. Zuletzt geprüft am: 19.02.2016.
- Bayerischer Rundfunk* (2015): TV-Beitrag in Sendung „Geld und Leben“ vom 05.02.2015. Wahnsinn – Ärger um Betriebsrente. Online abrufbar unter: <https://www.youtube.com/watch?v=bTmXCPng1MA>. Zuletzt geprüft am: 19.02.2016.
- Bazzazi, P.* (2014): Kommt sie? Oder etwa nicht? Online abrufbar unter: <http://www.lbav.de/kommt-sie-oder-etwa-nicht/>. Zuletzt geprüft am: 19.02.2016.
- Bazzazi, P.* (2015): 17b zum Zweiten. Online abrufbar unter: <http://www.lbav.de/17b-zum-zweiten/>. Zuletzt geprüft am: 19.02.2016.
- BDA* (Hrsg.) (2015): Betriebliche Altersvorsorge – Mit verbesserten Rahmenbedingungen einen weiteren Ausbau erreichen. Online abrufbar unter: [http://www.arbeitgeber.de/www%5Carbeitgeber.nsf/res/BAV-Positionspapier.pdf/\\$file/BAV-Positionspapier.pdf](http://www.arbeitgeber.de/www%5Carbeitgeber.nsf/res/BAV-Positionspapier.pdf/$file/BAV-Positionspapier.pdf). Zuletzt geprüft am: 19.02.2016.
- Becker, U. / Kingreen, T.* (Hrsg.) (2014): SGB V, Gesetzliche Krankenversicherung, Kommentar, 4. Auflage, München und Regensburg.
- Birk, D. / Wernsmann, R.* (1999): Die Besteuerung der betrieblichen Altersversorgung – Reformbedarf und Gestaltungsmöglichkeiten des Gesetzgebers, in: *Der Betrieb*, S. 166-172.
- Blomeyer, W. / Rolfs, C. / Otto, K.* (2015): Betriebsrentengesetz, Kommentar, 6. Auflage, München.
- Blümich, W. (Begr.) / Heuermann, B. / Brandis, P.* (Hrsg.) (2015): EStG – KStG – GewStG, Kommentar, Loseblattsammlung, Stand: Oktober 2015, München.
- Bogner, A. / Littig, B. / Menz, W.* (2002) (Hrsg.): Das Experteninterview: Theorie, Methode Anwendung, Opladen.
- Bogner, A. / Littig, B. / Menz, W.* (2014): Interviews mit Experten – Eine praxisorientierte Einführung, Wiesbaden.
- Brassat, M.* (2011): Besteuerung und Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung, Wiesbaden.
- Brassat, M. / Kiesewetter, D.* (2003): Steuervorteile durch arbeitgeberfinanzierte Versorgungszusagen, in: *Zeitschrift für Betriebswirtschaft*, S. 1051-1076.

- BStBK* (Hrsg.) (2015): Berufsstatistik 2014, Berlin.
- Bundesagentur für Arbeit* (Hrsg.) (2014): Betriebe und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit* (Hrsg.) (2015): Beschäftigungsstatistik, Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte nach Altersgruppen, Nürnberg.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales* (Hrsg.) (2005): Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001-2004. Endbericht. Berlin.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales* (Hrsg.) (2007): Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001-2006. Endbericht. Berlin.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales* (Hrsg.) (2008): Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001-2007. Endbericht. Berlin.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales* (Hrsg.) (2012a): Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst (BAV 2011). Endbericht. Berlin.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales* (Hrsg.) (2012b): Verbreitung der Altersvorsorge 2011. Endbericht. Berlin.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales* (Hrsg.) (2014): Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen (Machbarkeitsstudie BAV in KMU). Endbericht. Berlin.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales* (Hrsg.) (2015a): Trägerbefragung zur betrieblichen Altersversorgung (BAV 2013). Endbericht. Berlin.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales* (Hrsg.) (2015b): Bundesarbeitsministerium vergibt Gutachten zur Weiterentwicklung des „Sozialpartnermodells Betriebsrente“. Online abrufbar unter: <http://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2015/bundesarbeitsministerium-vergibt-gutachten-zur-weiterentwicklung-des-sozialpartnermodells-betriebsrente.html>. Zuletzt geprüft am: 19.02.2016.
- Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung* (Hrsg.) (2001): Alterssicherung in Deutschland 1999: Zusammenfassung wichtiger Untersuchungsergebnisse. Bonn.
- Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung* (Hrsg.) (2005): Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001-2004. Endbericht. Berlin.
- Bundesregierung* (Hrsg.) (2013): Deutschlands Zukunft gestalten – Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 18. Legislaturperiode.

LITERATURVERZEICHNIS

- BVW* (Hrsg.) (2008): Welche Altersversorgung ist Hartz IV sicher? Online abrufbar unter: http://www.bvw-gmbh.de/fileadmin/download/BVW_Info/bav_Hartz_4.pdf. Zuletzt geprüft am: 19.02.2016.
- Das Erste* (2015): TV-Beitrag in Sendung „PlusMinus“ vom 25.03.2015. Altersvorsorge: Wie Rentner vom Staat abkassiert werden. Online abrufbar unter: <http://mediathek.daserste.de/Plusminus/Altersvorsorge-Wie-Rentner-vom-Staat-ab/Das-Erste/Video?documentId=27300054&topRessort&bcastId=432744>. Zuletzt geprüft am: 19.02.2016.
- Deutsche Rentenversicherung* (Hrsg.) (2014): Betriebliche Altersversorgung, 8. Auflage.
- Deutscher Bundestag – Ausschuss für Gesundheit* (Hrsg.) (2015): Tagesordnung zur 60. Sitzung des Ausschusses für Gesundheit am Mittwoch, den 2. Dezember 2015. Online abrufbar unter: https://www.bundestag.de/blob/397172/87afee28394779b2d2ef48bf0a20f5b8/060-sitzung-02-12-2015_endg-data.pdf. Zuletzt geprüft am: 19.02.2016.
- Doetsch, P. A. / Hagemann, T. / Oecking, S. / Reichenbach, R.* (Hrsg.) (2013): Betriebliche Altersversorgung, 4. Auflage, Freiburg.
- Eichenhofer, E. / Wenner, U.* (Hrsg.) (2012): Sozialgesetzbuch I, IV, X, Kommentar, Köln.
- ERGO Versicherungsgruppe AG* (Hrsg.) (2010): Die Betriebsrente wird massiv unterschätzt – Ergebnisse einer repräsentativen Studie im Auftrag der ERGO Versicherungsgruppe, Düsseldorf.
- Europäische Kommission* (Hrsg.) (2006): Die neue KMU-Definition – Benutzerhandbuch und Mustererklärung, Brüssel.
- Fidelity International* (Hrsg.) (2011): Deutsche verschenken trotz Vorsorgelücke ihre Rente, Kronberg im Taunus.
- Förster, W.* (2005): Konsequenzen der steuerlichen Änderungen des Alterseinkünftegesetzes für die betriebliche Altersversorgung, in: *Der Betrieb*, S. 6-12.
- Förster, W. / Cisch, T. / Karst, M.* (Hrsg.) (2014): Betriebsrentengesetz – Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, 14. Auflage, München.
- Fraedrich, I.* (2012): Sozialversicherungsrechtliche Grundlagen der betrieblichen Altersversorgung, in: *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, S. 129-134.
- Friedman, B. M. / Warshawsky, M. J.* (1990): The Cost of Annuities: Implications for Saving Behavior and Bequests, in: *The Quarterly Journal of Economics*, S. 135-154.
- GDV* (Hrsg.) (2015): Vorschläge des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V. zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung. Online abrufbar unter: http://www.gdv.de/wp-content/uploads/2015/01/Stellungnahme_bAV-Vorschla%C3%A4ge-Verbesserung_GDV-2015.pdf. Zuletzt geprüft am: 19.02.2016.
- Gläser, J. / Laudel, G.* (2010): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalysen, 4. Auflage, Wiesbaden.

- Gothaer Allgemeine Versicherung AG* (Hrsg.) (2011): Betriebliche Altersvorsorge – Die unbekannte Größe, Köln.
- Gothaer Allgemeine Versicherung AG* (Hrsg.) (2013): Gothaer KMU-Studie 2013 Versicherungen, Köln.
- Gräber, B.* (2015): Aus diesen Gründen sollten Sie auf eine betriebliche Altersvorsorge verzichten. Online abrufbar unter: http://www.focus.de/finanzen/altersvorsorge/mit-dem-chef-in-die-sparfalle-vorsicht-bei-der-betrieblichen-altersvorsorge-die-meisten-angebote-lohnen-sich-nicht_id_4728523.html. Zuletzt geprüft am: 19.02.2016.
- Gunkel, A.* (2015): Versprochene Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge nun auch umsetzen, in: *BetrAV* 70 (03), S. 193-194.
- Hanau, P. / Arteaga, M.* (2015): Die „reine“ Beitragszusage soll kommen, in: *Der Betrieb*, S. 615-621.
- Handelsblatt* (2015): Fleischmann kann Pensionslast nicht mehr stemmen. Online abrufbar unter: <http://www.handelsblatt.com/unternehmen/mittelstand/modellbahnerhersteller-ist-insolvent-fleischmann-kann-pensionslast-nicht-mehr-stemmen/12149192.html>. Zuletzt geprüft am 19.02.2016.
- Herzig, N. / Briesemeister, S.* (2010): Reichweite und Folgen des Wahlrechtsvorbehalts des § 5 Abs. 1 EStG – Stellungnahme zum BMF-Schreiben vom 12.3.2010 – IV C 6 – S 2133/09/10001, in: *Der Betrieb*, S. 917-924.
- Hör, M.* (2000): Betriebliche Altersversorgung in Deutschland, Berlin.
- Hurrelmann, K. / Karch, H.* (Hrsg.) (2013): MetallRente Studie 2013 – Jugend, Vorsorge, Finanzen, Weinheim und Basel.
- IfM Bonn* (Hrsg.) (o.J.): KMU-Definition des IfM Bonn. Online abrufbar unter: <http://www.ifm-bonn.org/mittelstandsdefinition/definition-kmu-des-ifm-bonn/>. Zuletzt geprüft am: 19.02.2016.
- Jungblut, S. / Hinrichs, L.* (2014): Aktuelle Entwicklungen in der Gesetzgebung: Der Entwurf der Neufassung des § 17 BetrAVG – eine neue Möglichkeit der betrieblichen Altersversorgung? Online abrufbar unter: http://www.kpmg-law.de/docs/Pensions_Update_Mai_2015.pdf. Zuletzt geprüft am: 19.02.2016.
- Kahnemann, D. / Tversky, A.* (1979): Prospect theory: An analysis of decision under risk, in: *Econometrica*, S. 263-291.
- Karch, H.* (2014): 3.63 – was tun? Online abrufbar unter: <http://www.aba-online.de/docs/attachments/19551474-6642-4baa-9cda-a27e44f766ff/140523-HK-3.63-was-tun-v2-7.pdf>. Zuletzt geprüft am: 19.02.2016.
- Kiesewetter, D.* (2002): Für wen lohnt sich die Riester-Rente?, in: *FinanzBetrieb*, S. 101-110.

LITERATURVERZEICHNIS

- Kiesewetter, D. / Thaut, M.* (2004): Private Rentenversicherung, Besteuerung und adverse Selektion, in: Zeitschrift für die gesamte Versicherungswissenschaft, S. 221-250.
- Kolb, H. L.* (2013): Stärkung der Attraktivität der betrieblichen Altersversorgung, in: BetrAV 68 (06), S. 471-472.
- Kolodzik, C. T. / Pahl, D.* (2012): Minderung gesetzlicher Sozialleistungen durch die Entgeltumwandlung in der betrieblichen Altersversorgung (bAV), in: DStR Sonderdruck aus Heft 24/2012, S. 1187-1195.
- Kreikebohm, R.* (Hrsg.) (2008): SGB IV, Sozialgesetzbuch, Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung, Kommentar, München.
- Lansch, R. / Bazzazi, P.* (2015): Unverfallbarkeit. Umsetzung. Sechzehn. Online abrufbar unter: <http://www.lbav.de/umsetzung-unverfallbarkeit-sechzehn/>. Zuletzt geprüft am: 19.02.2016.
- Leiber, S.* (2005): Formen und Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge – Eine Zwischenbilanz, in: WSI-Mitteilungen 58 (6), S. 314-321.
- Ley, U.* (2002): Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung der betrieblichen Altersversorgung unter Berücksichtigung des Altersvermögensgesetzes – Handlungsbedarf für Arbeitgeber ab dem 1.1.2002, in: DStR 40 (6), S. 193-198.
- Marx, G.* (2012): Handbuch der Entgeltumwandlung, Reutlingen.
- Öchsner, T.* (2014): Betriebliche Altersvorsorge – Schlechter als der Sparstrumpf. Online abrufbar unter: <http://www.sueddeutsche.de/geld/betriebliche-altersvorsorge-schlechter-als-der-sparstrumpf-1.1921177>. Zuletzt geprüft am: 19.02.2016.
- Pinkos, E.* (1993): Standortsicherungsgesetz: Die Ansparabschreibung als Förderung des Mittelstands, in: Der Betrieb, S. 1688-1693.
- PWC* (Hrsg.) (2015): Betriebliche Altersversorgung, Düsseldorf.
- Rathje, M.* (2007): Die betriebliche Altersversorgung in KMU nach Altersvermögensgesetz und Alterseinkünftegesetz, Köln.
- Ruland, F. / Rürup, B.* (Hrsg.) (2008): Alterssicherung und Besteuerung, Wiesbaden.
- Schanz, T.* (2013a): Entgeltumwandlung in der betrieblichen Altersversorgung (Teil 1), in: Der Betrieb 66 (26/27), S. 1425-1432.
- Schanz, T.* (2013b): Entgeltumwandlung in der betrieblichen Altersversorgung (Teil 2), in: Der Betrieb 66 (28), S. 1501-1508.
- Schierenbeck, H.* (1994): Bank- und Versicherungslexikon, 2. Auflage, München.
- Schmidt, L.* (Begr.) / *Weber-Grellet, H.* (Hrsg.) (2015): EStG, Kommentar, 34. Auflage, München.
- Schwerdtfeger, H.* (2015): Vom gemachten Nest ins Ungewisse, in: Wirtschaftswoche, Nr. 15, S. 72-76.

- Schwind, J.* (2014): BAV in der Zeitenwende – Die Politik muss jetzt die notwendigen Signale richtig setzen!, in: *BetrAV* 69 (01), S. 1-2.
- Standard Life Versicherung / Personalmagazin* (Hrsg.) (2009): Hoffnungsträger im Stimmungstief – Der Status quo der betrieblichen Altersversorgung aus Sicht von Unternehmenspraktikern, Frankfurt a.M.
- Standard Life Versicherung / Personalmagazin* (Hrsg.) (2010): Betriebliche Altersversorgung: Einfach, verlässlich – uninteressant?, Frankfurt a.M.
- Standard Life Versicherung / Personalmagazin* (Hrsg.) (2011): Die betriebliche Altersversorgung im Aufwind – Was Arbeitnehmern heute wichtig ist, was Unternehmen jetzt brauchen, Frankfurt a.M.
- Statistisches Bundesamt* (Hrsg.) (2012a): Geburten in Deutschland – Ausgabe 2012, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt* (Hrsg.) (2012b): Niedriglohn und Beschäftigung 2010, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt* (Hrsg.) (2014): Bevölkerung – Einwohnerzahl der Bundesländer in Deutschland am 31.12.2013. Online abrufbar unter: <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/71085/umfrage/verteilung-der-einwohnerzahl-nach-bundeslaendern/>. Zuletzt geprüft am: 19.02.2016.
- Statistisches Bundesamt* (Hrsg.) (2015): Bevölkerung Deutschlands bis 2060, Wiesbaden.
- Stubben, H.-D.* (2008): Riester-Rente in der betrieblichen Altersversorgung – Zulässig aber wenig sinnvoll. Online abrufbar unter: http://www.bvw-gmbh.de/fileadmin/download/BVW_Info/Riester-bAv.pdf. Zuletzt geprüft am: 19.02.2016.
- Tenhagen, H.-J.* (2015): Es kann cleverer sein, sich die eigene Altersvorsorge einfach zu schenken. Online abrufbar unter: <http://www.dasinvestment.com/investments/news/news-detail/datum/2015/12/08/es-kann-cleverer-sein-sich-die-eigene-altersvorsorge-einfach-zu-schenken/>. Zuletzt geprüft am: 19.02.2016.
- Thaler, R.* (1980): Toward a positive theory of consumer choice, in: *Journal of Economic Behavior and Organization*, S. 39-60.
- Towers Watson* (Hrsg.) (2012): Betriebliche Altersversorgung – Was Mitarbeiter wollen, Frankfurt.
- Uckermann, S. / Heilck, B. / Eversloh, U.* (2014): Sozialversicherungsrechtliche Behandlung der betrieblichen Altersversorgung, in: *Deutsches Steuerrecht 2014*, S. 1010-1017.
- Uckermann, S. / Pradl, J.* (2009): Steuerberater in der „Haftungsfalle“: Aufdeckung, Gefahren und Vermeidung der unerlaubten Rechtsberatung im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung, in: *Betriebsberater*, S. 1892-1897.

LITERATURVERZEICHNIS

- Verbraucherzentrale Bundesverband e.V.* (Hrsg.) (2015): Verbraucherschutz im Finanzmarkt stärken. Online abrufbar unter: zap.vzbv.de/89e37a32-472c-40c3-8f03-fa8c25a770ab/Finanzmarktnovellierungsgesetz-Referentenentwurf-Stellungnahme-Finan-oG-2015-11-13.pdf. Zuletzt geprüft am: 19.02.2016.
- Wagner, G.* (2016): Eine Deutschlandrente für (fast) alle. Online abrufbar unter: <http://www.zeit.de/wirtschaft/2016-02/altersvorsorge-rente-riester-reform-diw>. Zuletzt geprüft am: 19.02.2016.
- Weber, T. / Beck, M.* (2015): Entgeltumwandlung in Deutschland – Eine Analyse auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2010, in: *Wirtschaft und Statistik 1 2015*, S. 56-74.
- YouGoV / Psychonomics* (Hrsg.) (2011): Betriebliche Altersversorgung aus Sicht der Arbeitnehmer, der Unternehmen und der Makler, Köln.

Verzeichnis der Rechtsprechung, Verwaltungsanweisungen und Drucksachen des Deutschen Bundesrates und Bundestages

BAG-Urteil vom 21.01.2014, 3 AZR 807/11, BAGE 147, S. 155-161.

BFH-Urteil vom 21.07.1999, I R 57/98, BStBl. II 2001, S. 127.

BFH-Urteil vom 12.04.2007, VI R 6/02, BStBl. II 2007, S. 581.

BFH-Urteil vom 09.12.2010, VI R 57/08, BStBl. II 2011, S. 978.

BSG-Urteil vom 21.08.1997, 12 RK 44/96, BSGE 81, S. 21-29.

BSG-Urteil vom 14.07.2004, B 12 KR 10/02 R, BSGE 93, S. 109-119.

BMF-Schreiben vom 11.11.2004, IV C 3 – S 2257b – 47/04, BStBl. I 2004, S. 1061.

BMF-Schreiben vom 26.10.2006, IV B 2 – S 2144 – 57/06, BStBl. I 2006, S. 709.

BMF-Schreiben vom 12.03.2010, IV C 6 – S 2133/09/10001, BStBl. I 2012, S. 239.

BMF-Schreiben vom 31.03.2010, IV C 3 – S 2222/09/10041, IV C 5 – S 2333/07/0003, BStBl. I 2010, S. 270.

BMF-Schreiben vom 14.03.2012, IV C 3 – S 2257b/11/10003, BStBl. I 2012, S. 311.

BMF-Schreiben vom 24.07.2013, IV C 3 – S 2015/11/10002, IV C 5 – S 2333/09/10005, BStBl. I 2013, S. 1022.

BMF-Schreiben vom 10.04.2015, IV C 5 – S 2345/08/10001 :006, BStBl. I 2015, S. 256.

BMF-Schreiben vom 10.07.2015, IV C 6 – S 2144/07/10003, BStBl. I 2015, S. 544.

BR-Drucksache 605/97 vom 15.08.1997: Gesetzentwurf der Bundesregierung, Entwurf eines Gesetzes zur weiteren Fortentwicklung des Finanzplatzes Deutschland (Drittes Finanzmarktförderungsgesetz).

BR-Drucksache 764/00 vom 23.11.2000: Gesetzentwurf der Bundesregierung, Entwurf eines Gesetzes zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung und zur Förderung eines kapitalgedeckten Altersvorsorgevermögens (Altersvermögensgesetz – AVmG).

BR-Drucksache 2/04 vom 02.01.2004: Gesetzentwurf der Bundesregierung, Entwurf eines Gesetzes zur Neuordnung der einkommensteuerlichen Behandlung von Altersvorsorgeaufwendungen und Altersbezügen (Alterseinkünftegesetz – AltEinkG).

- BR-Drucksache 540/07 vom 10.08.2007:Gesetzentwurf der Bundesregierung, Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der betrieblichen Altersversorgung.
- BT-Drucksache 14/5068 vom 12.01.2001: Gesetzentwurf der Bundesregierung. Entwurf eines Gesetzes zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung und zur Förderung eines kapitalgedeckten Altersvorsorgevermögens (Altersvermögensgesetz – AVmG).
- BT-Drucksache 16/906 vom 09.03.2006: Unterrichtung durch die Bundesregierung. Ergänzender Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2005 (Alterssicherungsbericht 2005) und Gutachten des Sozialbeirats zum Rentenversicherungsbericht 2005 und zum Alterssicherungsbericht 2005.
- BT-Drucksache 16/6539 vom 28.09.2007: Gesetzentwurf der Bundesregierung, Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der betrieblichen Altersversorgung.
- BT-Drucksache 16/11061 vom 21.11.2008: Unterrichtung durch die Bundesregierung. Ergänzender Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2008 (Alterssicherungsbericht 2008) und Gutachten des Sozialbeirats zum Rentenversicherungsbericht 2008 und zum Alterssicherungsbericht 2008.
- BT-Drucksache 18/4364 vom 18.03.2015: Kleine Anfrage der Abgeordneten Markus Kurth, Brigitte Pothmer, Corinna Rüffer, Dr. Gerhard Schick, Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, Beate Müller-Gemmeke, Dr. Thomas Gambke, Anja Hajduk, Dr. Tobias Lindner, Lisa Paus und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Die Rolle der betrieblichen Altersversorgung im Drei-Säulen-Modell.
- BT-Drucksache 18/6364 vom 14.10.2015: Antrag der Abgeordneten Harald Weinberg, Matthias W. Birkwald, Sabine Zimmermann (Zwickau), Klaus Ernst, Katja Kipping, Jutta Krellmann, Azize Tank, Kathrin Vogler, Birgit Wöllert, Pia Zimmermann und der Fraktion DIE LINKE. Gerechte Krankenversicherungsbeiträge für Direktversicherungen und Versorgungsbezüge – Doppelverbeitragung vermeiden.

Angesichts der demografischen Entwicklung setzt die Bundesregierung zur Schließung der drohenden Rentenlücke auch auf die betriebliche Altersversorgung (bAV). Dieses Gutachten entwickelt Empfehlungen an den Gesetzgeber zur Optimierung der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen der bAV. Die Zielvorgabe lautet, die Verbreitung der bAV unter Gering- und Niedrigverdienern zu erhöhen und kleinen und mittleren Unternehmen als Arbeitgeber Anreize zu setzen, ihren Arbeitnehmern ein bAV-Angebot zu unterbreiten.

Das Gutachten schafft einen umfassenden Überblick über bestehende Hemmnisse für diese beiden Zielgruppen, an der bAV zu partizipieren. Auf dieser Basis werden zehn Reformüberlegungen erarbeitet und auf ihre Wirkungen hin geprüft. Hieraus ergeben sich jeweils eine Handlungsempfehlung für die Arbeitgeber- und die Arbeitnehmerseite. Außerdem werden Ansatzpunkte für eine Vereinfachung der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen aufgezeigt. Die Analyse der Hemmnisse und die Kernelemente der Empfehlungen wurden durch Interviews mit Experten und mit Angehörigen der Zielgruppen empirisch abgesichert.

ISBN 978-3-95826-030-6



9 783958 260306

Würzburg University Press