

Förderung der betrieblichen Altersvorsorge: Theorie und Messung

- Verschlechtert die vorgeschlagene Abschaffung der Pauschalbesteuerung von Beiträgen zur betrieblichen Altersvorsorge die Vorsorgesituation von Arbeitnehmern?

Von Dietmar Wellisch, Hamburg, und Maik Näth, Dresden

1 Problemstellung

Die demographischen Umwälzungen werden in Zukunft zu einer Erosion der Finanzierungsbasis der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) führen. Auf immer mehr Bezieher gesetzlicher Renten entfallen immer weniger Beitragszahler. Soll das Alterseinkommen von Arbeitnehmern in Deutschland zumindest auf dem heutigen Niveau stabilisiert werden, ist eine zusätzliche betriebliche und private Altersvorsorge durch die Arbeitnehmer erforderlich. Dafür gibt es in Deutschland wie in anderen Ländern eine komplexe staatliche Förderung¹. Stellt man nur auf die betriebliche Altersvorsorge in Deutschland ab, so können nach dem Altersvermögensgesetz² nun Altersvorsorgebeiträge im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge durch Steuerbefreiung (§ 3 Nr. 63 EStG), Pauschalbesteuerung (§ 40b EStG) oder Sonderausgabenabzug bzw. Altersvorsorgezulage (Riester-Förderung nach § 10a bzw. Abschnitt XI EStG) gefördert werden. Diese komplexe Vielfalt der Förderungsmaßnahmen stößt allerdings in jüngster Zeit zunehmend auf Kritik. So fordern sowohl der Abschlussbericht der von der Bundesregierung eingesetzten Sachverständigenkommission zur Neuordnung der steuerrechtlichen Behandlung von Altersvorsorgeaufwendungen und Altersbezügen³ als auch das von der Bertelsmann Stiftung vorgestellte Reformkonzept⁴ dahingehend eine Vereinheitlichung der steuerlichen Behandlung der betrieblichen Altersvorsorge, dass unabhängig von der gewählten Altersvorsorgemaßnahme eine nachgelagerte Besteuerung erfolgt. Das heißt, die Altersvorsorgebeiträge und die damit erwirtschafteten Erträge sollen im Zeitpunkt ihrer Einzahlung bzw. Entstehung steuerlich unbelastet bleiben und die Altersleistungen in voller Höhe der Besteuerung unterliegen.

Während die Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG und die Riester-Förderung dem Prinzip der nachgelagerten Besteuerung entsprechen, handelt es sich bei der Förderung nach § 40b EStG um einen klassischen Fall der vorgelagerten Besteuerung. Aus diesem Grund schlagen die beiden oben genannten Studien vor, für Neufälle die Möglichkeit der Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG aufzuheben.

Fraglich ist nun, ob der Wegfall dieser Förderalternative für Arbeitnehmer zu einer Verschlechterung der Vorsorgesituation führen würde. Dieser Frage widmet sich der

¹ Einen Überblick über die staatliche Förderung der Altersvorsorge in ausgewählten Ländern gibt *Westerheide* (2002).

² Gesetz zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung und zur Förderung eines kapitalgedeckten Altersvorsorgevermögens (Altersvermögensgesetz – AVmG), BGBl. I 2001, S. 1310.

³ Vgl. Sachverständigenkommission zur Neuordnung der steuerrechtlichen Behandlung von Altersvorsorgeaufwendungen und Altersbezügen (2003), S. 38.

⁴ Vgl. Bertelsmann Stiftung (2003), S. 14 f.

vorliegende Beitrag. Die Beantwortung dieser Frage sollte einer Initiative zur Streichung der Pauschalbesteuerungsmöglichkeit des § 40b EStG vorausgehen, da die Folgen einer Streichung im Vorfeld bekannt sein müssen. Denn nachteilig wäre die Abschaffung der Pauschalbesteuerung nur in den Fällen, in denen sie sich gegenüber den alternativen Fördermöglichkeiten als überlegen erweist. In allen anderen Fällen führt der Wegfall der Förderung nach § 40b EStG zu keiner Verschlechterung, da Arbeitnehmer und Arbeitgeber (bei rationaler Entscheidung) ohnehin eine andere Förderalternative wählen würden.

Der Beitrag will deshalb zunächst erklären, für welche Fördermöglichkeit sich ein Arbeitnehmer in Abstimmung mit seinem Arbeitgeber entscheiden würde (Theorie). Danach soll der Umfang des Vorteils der einen Förderalternative im Vergleich zur anderen Fördermöglichkeit herausgearbeitet werden (Messung). Diese Aufgabenteilung folgt ganz dem Wissenschaftsverständnis von Adolf Wagner, der in seinen wissenschaftlichen Schriften sich nie damit zufrieden gab, einen wirtschaftlichen Vorgang nur zu erklären, sondern immer auch Aussagen über die quantitative Bedeutung des Ereignisses getroffen hat.

Unter der gegenwärtigen Gesetzeslage stellt die Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 63 EStG keine echte Alternative zur Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG dar. Zwar stehen für Altersvorsorgebeiträge an Pensionskassen grundsätzlich beide Förderalternativen offen. Eine Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG kann jedoch erst dann für weitere Beiträge vorgenommen werden, wenn bereits Beiträge in Höhe der Förderhöchstgrenze des § 3 Nr. 63 EStG von der Steuer befreit (oder nach § 10a bzw. Abschnitt XI EStG gefördert) wurden⁵. Die Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 63 EStG geht somit der Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG von Gesetzes wegen vor⁶. Auf einen Vergleich zwischen diesen beiden Förderalternativen kann daher verzichtet werden.

Eine echte Konkurrenz besteht dagegen zwischen der Pauschalbesteuerung und der Riester-Förderung. Der vorliegende Beitrag beschäftigt sich deshalb mit einem Vergleich dieser beiden Förderalternativen. Ihre Gegenüberstellung ist insbesondere im Hinblick auf die betriebliche Altersvorsorge über Direktversicherungen von Bedeutung, da für diesen Durchführungsweg der betrieblichen Altersvorsorge nur diese beiden Fördermöglichkeiten existieren. Zwar ist auch für Beiträge an Pensionskassen sowohl die Riester-Förderung als auch die Inanspruchnahme der Pauschalbesteuerung möglich. Jedoch kann hier zwischen diesen beiden Förderalternativen erst dann „frei“ gewählt werden, wenn bereits Beiträge in Höhe der Fördergrenze des § 3 Nr. 63 EStG nach § 3 Nr. 63 EStG oder § 10a bzw. Abschnitt XI EStG gefördert wurden. Da die Fördergrenze des § 3 Nr. 63 EStG recht hoch ist – sie beträgt 4% der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung⁷ –, wird ein typischer Arbeitnehmer kaum Altersvorsorgebeiträge aufbringen können, die diese Fördergrenze überschreiten. Bei einer betrieblichen Altersvorsorge über Pensionskassen ist

⁵ Siehe hierzu Bundesministerium der Finanzen (2002), Rdnrn. 169, 176; vgl. auch *Wellisch/Näth* (2003a).

⁶ Allerdings schlägt die Sachverständigenkommission zur Neuordnung der steuerrechtlichen Behandlung von Altersvorsorgeaufwendungen und Altersbezügen vor, für Beiträge an Direktversicherungen (in Altfällen) ein Wahlrecht zwischen der Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG und der Förderung durch Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG einzuführen, vgl. Sachverständigenkommission zur Neuordnung der steuerrechtlichen Behandlung von Altersvorsorgeaufwendungen und Altersbezügen (2003), S. 38. Siehe hierzu auch FN 11 und FN 14.

⁷ Die Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung beträgt im Jahr 2003 61.200 €. Somit können im Jahr 2003 Beiträge in Höhe von bis zu (4% von 61.200 € =) 2.448 € durch die Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 63 EStG gefördert werden.

die Frage der Vorteilhaftigkeit zwischen Riester-Förderung und Pauschalbesteuerung somit nur für besser verdienende Arbeitnehmer von Bedeutung, die in der Lage sind, höhere Altersvorsorgebeiträge aufzubringen.

Um entscheiden zu können, ob bzw. in welchen Fällen die Pauschalbesteuerung der Riester-Förderung überlegen ist und ihr Wegfall damit zu einer Verschlechterung der Vorsorgesituation für Arbeitnehmer führen würde, folgt im Anschluss an diesen einleitenden Abschnitt zunächst eine kurze vergleichende Beschreibung der beiden Förderalternativen (Abschnitt 2). Diese Ausführungen bilden die Grundlage für die in Abschnitt 3 erfolgende Vorteilhaftigkeitsanalyse. Abschnitt 4 schließt den Beitrag mit einem kurzen Fazit.

2 Beschreibung und Vergleich der Förderalternativen

Auf eine ausführliche Beschreibung der steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Behandlung der Altersvorsorgebeiträge, erwirtschafteten Erträge und Betriebsrenten bei Inanspruchnahme der Riester-Förderung bzw. Förderung durch Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG soll im Rahmen dieses Beitrags verzichtet werden⁸. Eine Zusammenfassung der steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Behandlung enthält die nachfolgende Abbildung 1.

⁸ Siehe hierzu ausführlich *Förster/Rühmann/Recktenwald* (2001); *Ley* (2002); *Niermann* (2001); *Wellisch* (2002), S. 697; *Wellisch/Näth* (2002a); *Wellisch/Näth* (2002b).

Förderung durch		§ 10a bzw. Abschnitt XI EStG (Riester-Förderung)	§ 40b EStG (Pauschalbesteuerung)
Steuerliche Behandlung der	Beiträge	beim Arbeitnehmer steuerfrei; bei Förderung durch Zulage zudem Subventionierung	beim Arbeitnehmer Besteuerung mit Pauschalsteuersatz von 20%
		beim Arbeitgeber als Betriebsausgaben abzugsfähig	
	Erträge	Pensionskasse: steuerfrei; Direktversicherung: regelmäßig steuerfrei	
	Betriebsrenten	Besteuerung in voller Höhe	Besteuerung in Höhe des Ertragsanteils ⁹
Sozialversicherungs- rechtliche Behandlung der	Beiträge	abgabepflichtig	Arbeitgeberbeiträge: abgabefrei Arbeitnehmerbeiträge: grund- sätzlich abgabepflichtig
	Erträge	abgabefrei	
	Betriebsrenten	abgabepflichtig in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung	

Abbildung 1: Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Altersvorsorgebeiträge, Erträge und Betriebsrenten bei Inanspruchnahme von Riester-Förderung bzw. Förderung durch Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG

Es wird ersichtlich, dass sich die beiden hier betrachteten Förderalternativen in folgenden Punkten unterscheiden:

- Steuerliche Behandlung der Altersvorsorgebeiträge:

Wird im Rahmen der Riester-Förderung der Sonderausgabenabzug nach § 10a EStG gewährt, können die Altersvorsorgebeiträge im Ergebnis steuerfrei dem Altersvorsorgeträger zugeführt werden. Wird die Altersvorsorgezulage nach Abschnitt XI EStG gewährt, weil diese für den Arbeitnehmer günstiger ist, erfolgt zudem eine Subventionierung in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen der gewährten Zulage und dem Steuervorteil des Sonderausgabenabzugs nach § 10a EStG.

Bei Förderung durch Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG unterliegen die Altersvorsorgebeiträge einer steuerlichen Belastung in Höhe von 20%.

- Steuerliche Behandlung der Betriebsrenten:

Betriebsrenten, die auf Beiträge zurückzuführen sind, die nach § 10a bzw. Abschnitt XI EStG gefördert wurden, unterliegen in voller Höhe der Besteuerung (§ 22 Nr. 5 Satz 1 EStG).

⁹ Bei Betriebsrenten aus Direktversicherungen sind zudem die Zinsen aus den Sparanteilen dem Grunde nach steuerpflichtig. Diese Zinsen sind jedoch steuerfrei, wenn der Versicherungsvertrag für die Kapitallebensversicherung für die Dauer von mindestens 12 Jahren abgeschlossen wurde und eine laufende Beitragszahlung erfolgt (§ 20 Abs. 1 Nr. 6 Satz 2 i.V.m. § 10 Abs. 1 Nr. 2 Buchstabe b EStG). Hiervon sei bei den nachfolgenden Untersuchungen ausgegangen.

Dagegen werden Betriebsrenten, die aus Beiträgen resultieren, die pauschal nach § 40b EStG besteuert wurden, nur in Höhe ihres Ertragsanteils besteuert (§ 22 Nr. 1 Satz 3 Buchstabe a EStG).

- Sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Altersvorsorgebeiträge:

Altersvorsorgebeiträge, für die die Riester-Förderung in Anspruch genommen wird, unterliegen der Beitragspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung.

Werden die Altersvorsorgebeiträge pauschal nach § 40b EStG besteuert, so ist hinsichtlich der sozialversicherungsrechtlichen Beitragspflicht zunächst danach zu differenzieren, ob die Altersvorsorgebeiträge vom Arbeitgeber oder auf dem Wege der Entgeltumwandlung vom Arbeitnehmer geleistet werden. Der Beitragspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung unterliegen nur Altersvorsorgebeiträge, die vom Arbeitnehmer aufgebracht werden und aus der Umwandlung von laufendem Lohn bzw. Gehalt resultieren. Arbeitnehmerbeiträge, die aus der Umwandlung von Sonderzahlungen resultieren, und Arbeitgeberbeiträge sind dagegen beitragsfrei (§ 2 Abs. 1 Nr. 3 Arbeitsentgeltverordnung (ArEV)). Allerdings wird diese Beitragsfreiheit für Arbeitnehmerbeiträge nur bis Ende des Jahres 2008 gewährt.

3 Vorteilhaftigkeitsuntersuchungen

Nachdem die zwischen den betrachteten Förderalternativen bestehenden Unterschiede in der steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Behandlung herausgearbeitet wurden, soll nun untersucht werden, welche der beiden Fördermöglichkeiten für Arbeitnehmer und Arbeitgeber vorteilhaft ist. Da sich die Riester-Förderung und die Förderung nach § 40b EStG nicht nur bezüglich der Besteuerung der Altersvorsorgebeiträge und der Altersleistungen, sondern auch im Hinblick auf die sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Altersvorsorgebeiträge unterscheiden (können), ist eine allgemeine Vorteilhaftigkeitsaussage nicht möglich. Aus diesem Grund wird im Folgenden eine Fallunterscheidung vorgenommen:

Fall	Bei den Altersvorsorgebeiträgen handelt es sich um ...	Im Rahmen der Riester-Förderung wird im Ergebnis gewährt ...
1	Arbeitnehmerbeiträge, die aus der Umwandlung von laufendem Lohn/Gehalt resultieren	Sonderausgabenabzug nach § 10a EStG
2		Altersvorsorgezulage nach Abschnitt XI EStG
3	Arbeitnehmerbeiträge, die aus der Umwandlung von Sonderzahlungen resultieren oder Arbeitgeberbeiträge	Sonderausgabenabzug nach § 10a EStG
4		Altersvorsorgezulage nach Abschnitt XI EStG

Abbildung 2: Fallunterscheidungen

3.1 Fall 1: Sonderausgabenabzug und Arbeitnehmerbeiträge (aus laufendem Entgelt)

Wird im Rahmen der Riester-Förderung der Sonderausgabenabzug nach § 10a EStG gewährt, können Altersvorsorgebeiträge, die vom Arbeitnehmer auf dem Wege der Umwandlung von laufendem Lohn aufgebracht werden, im Ergebnis unverteuert an die Vorsorgeeinrichtung

(Direktversicherer oder Pensionskasse) gezahlt werden. Der Arbeitnehmer hat auf diese Beiträge jedoch Sozialversicherungsbeiträge mit einem Satz von s_{p0} zu entrichten, so dass bei einer Entgeltumwandlung in Höhe von 1 € ein Betrag von $1 € \cdot (1 - s_{p0})$ an die Vorsorgeeinrichtung gezahlt werden kann. Dieser Beitrag wird nun zu der von der Vorsorgeeinrichtung erwirtschafteten (Netto-)Rendite R angelegt. Nach m Jahren ergibt sich ein Altersvorsorgekapital K_{10a} in Höhe von

$$K_{10a} = 1 € \cdot (1 - s_{p0}) \cdot (1 + R)^m. \quad (1)$$

Die sich durch Verrentung dieses Betrages über n Rentenbezugsjahre ergebende Betriebsrente unterliegt in voller Höhe dem persönlichen Steuersatz des Rentenempfängers t_{pn} . Zudem sind Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung, s_{pn} , abzuführen. Der ehemalige Arbeitnehmer kann somit einen zusätzlichen jährlichen Konsum aus seiner Betriebsrente (nach Steuern und Sozialabgaben) B_{10a} in Höhe von¹⁰

$$B_{10a} = 1 € \cdot (1 - s_{p0}) \cdot (1 + R)^m \cdot AF(R, n) \cdot (1 - t_{pn}) \cdot (1 - s_{pn}) \quad (2)$$

finanzieren. Werden die aus der Entgeltumwandlung von laufendem Lohn aufgebrauchten Altersvorsorgebeiträge dagegen pauschal nach § 40b EStG besteuert, ergeben sich dahingehend Unterschiede, dass die Altersvorsorgebeiträge einer Besteuerung in Höhe von 20% und die Betriebsrenten der Ertragsanteilsbesteuerung mit dem Steuersatz t_{pn}^E unterliegen. Es ergibt sich somit ein Zusatzkonsum B_{40b} in Höhe von

$$B_{40b} = 1 € \cdot (1 - 0,2) \cdot (1 - s_{p0}) \cdot (1 + R)^m \cdot AF(R, n) \cdot (1 - t_{pn}^E) \cdot (1 - s_{pn}). \quad (3)$$

Bei einem Vergleich der beiden Förderalternativen ergibt sich folgende Vorteilhaftigkeitsrelation:¹¹

$$B_{10a} / B_{40b} = (1 - t_{pn}) / ((1 - 0,2) \cdot (1 - t_{pn}^E)). \quad (4)$$

Es wird deutlich, dass die Vorteilhaftigkeitsentscheidung zwischen den beiden Förderalternativen von den Steuersätzen in der Beitragsphase und in der Auszahlungsphase abhängt. Der Sonderausgabenabzug nach § 10a EStG ist gegenüber der Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG vorteilhaft, wenn gilt

$$t_{pn} < (1 + 4 \cdot t_{pn}^E) / 5. \quad (5)$$

Aufgrund der geringen Aussagekraft der Vorteilhaftigkeitsrelation (5) für den speziellen Fall eines bestimmten Arbeitnehmers soll diese nun für einen konkreten Steuertarif veranschaulicht werden. Dabei müsste auf den in der Auszahlungsphase geltenden Steuertarif abgestellt werden. Werden die Betriebsrenten jedoch erst in vielen Jahren bezogen, so lassen sich zum heutigen Zeitpunkt keine gesicherten Aussagen über den in der Auszahlungsphase geltenden Steuertarif treffen. Zudem ist davon auszugehen, dass der Steuertarif auch während der Rentenbezugsdauer Änderungen unterworfen sein wird. Für die nachfolgende Untersuchung soll deshalb auf den ab dem Veranlagungszeitraum 2005 geltenden Steuertarif abgestellt werden, dessen Vorziehen auf den Veranlagungszeitraum 2004 in der politischen

¹⁰ $AF(R, n) = ((1 + R)^n \cdot R) / ((1 + R)^n - 1)$ bezeichnet den Annuitätenfaktor bei einer Rentenbezugsdauer von n Jahren und einer Nettorendite während der Rentenbezugszeit von R . Die Nettorendite während der Rentenbezugszeit entspricht der Nettorendite während der Ansparphase.

¹¹ Zur gleichen Vorteilhaftigkeitsrelation gelangt man grundsätzlich, wenn man die Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG mit der Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 63 EStG vergleicht. Siehe auch FN 14.

- a) $(3.514 \text{ €} - 0 \text{ €}) = 3.514 \text{ €}$. b) $(5.405 - 487 \text{ €}) = 4.918 \text{ €}$.

Die Betriebsrente unterliegt somit einem Steuersatz t_{Pn} in Höhe von

- a) $(3.514 \text{ €} / 17.500 \text{ €}) = 20,1\%$ b) $(4.918 \text{ €} / 17.500 \text{ €}) = 28,1\%$.

Förderung nach § 40b EStG: Die Betriebsrente (14.000 €) wird in Höhe ihres Ertragsanteils von 27% (= 3.780 €) besteuert. Somit ergibt sich ein zu versteuerndes Einkommen von

- a) $(4.000 \text{ €} + 3.780 \text{ €}) = 7.780 \text{ €}$. b) $(10.000 \text{ €} + 3.780 \text{ €}) = 13.780 \text{ €}$.

Die hierauf zu zahlende Einkommensteuer beträgt

- a) 61 €. b) 1.376 €.

Durch die Besteuerung der Betriebsrente steigt die Einkommensteuer um

- a) $(61 \text{ €} - 0 \text{ €}) = 61 \text{ €}$. b) $(1.376 \text{ €} - 487 \text{ €}) = 889 \text{ €}$.

Dies entspricht einem Steuersatz t_{Pn}^E von

- a) $(61 \text{ €} / 14.000 \text{ €}) = 0,4\%$. b) $(889 \text{ €} / 14.000 \text{ €}) = 6,4\%$.

Vorteilhaftigkeitsaussage: Im Fall a) ist die Förderung durch den Sonderausgabenabzug nach § 10a EStG günstiger als die Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG, da gilt:

$$(1 - t_{Pn}) > (1 - 0,2) \cdot (1 - t_{Pn}^E) \Leftrightarrow (1 - 0,201) > (1 - 0,2) \cdot (1 - 0,004) \Leftrightarrow 0,799 > 0,797.$$

Im Fall b) ist dagegen die Pauschalbesteuerung vorteilhaft, da gilt:

$$(1 - t_{Pn}) < (1 - 0,2) \cdot (1 - t_{Pn}^E) \Leftrightarrow (1 - 0,281) < (1 - 0,2) \cdot (1 - 0,064) \Leftrightarrow 0,719 < 0,749.$$

Nun kann man für beliebige Höhen des sonstigen zu versteuernden Alterseinkommens die Höhe der jeweiligen Betriebsrente ermitteln, für die gilt $(1 - t_{Pn}) = (1 - 0,2) \cdot (1 - t_{Pn}^E)$. Es können somit die Kombinationen von Betriebsrentenhöhe und Höhe des sonstigen zu versteuernden Alterseinkommens errechnet werden, für die die Förderung durch Sonderausgabenabzug nach § 10a EStG und die Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG gleichwertig sind. Ist für eine gegebene Höhe des sonstigen zu versteuernden Einkommens die bezogene Betriebsrente bei einer Förderung nach § 40b EStG höher als der ermittelte Gleichgewichtswert, so gilt $(1 - t_{Pn}) < (1 - 0,2) \cdot (1 - t_{Pn}^E)$, d.h. die Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG ist günstiger als die Förderung durch Sonderausgabenabzug nach § 10a EStG. In diesem Fall überwiegt der beim Sonderausgabenabzug nach § 10a EStG vorliegende Nachteil der vollen Besteuerung der Altersrenten den Vorteil der Steuerfreiheit der Altersvorsorgebeiträge. Ist die bezogene Betriebsrente dagegen niedriger als der Gleichgewichtswert, so gilt $(1 - t_{Pn}) > (1 - 0,2) \cdot (1 - t_{Pn}^E)$, d.h. der Sonderausgabenabzug nach § 10a EStG ist vorteilhaft. Der Nachteil der vollen Besteuerung der Betriebsrenten bei Inanspruchnahme des Sonderausgabenabzugs nach § 10a EStG wird in diesem Fall durch den Vorteil der Steuerfreiheit der Altersvorsorgebeiträge überkompensiert.

Das Ergebnis dieser Berechnungen gibt die nachfolgende Abbildung 3 für drei verschiedene Renteneintrittsalter (und damit drei verschieden hohe Ertragsanteile) wieder. Die

ingezeichneten Graphen kennzeichnen für das jeweilige Renteneintrittsalter die Kombinationen der jährlichen Betriebsrentenzahlungen (vor Steuern) und des sonstigen zu versteuernden Alterseinkommens, für die die Förderung nach § 10a EStG und die Förderung durch Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG gleichwertig sind. An der Ordinate sind dabei für die Betriebsrentenzahlungen (vor Steuern) die Werte angegeben, die sich bei Inanspruchnahme der Förderung nach § 10a EStG ergeben. Da der Arbeitgeber zwischen beiden Förderalternativen indifferent sein soll, sind die Betriebsrenten (vor Steuern und Abgaben) im Fall einer 20%igen Besteuerung der Beiträge um 20% geringer als bei einem Sonderausgabenabzug der Beiträge. Um die entsprechenden Gleichgewichtswerte bei einer Förderung nach § 40b EStG zu erhalten, sind deshalb die im Diagramm angegebenen Werte mit dem Faktor 0,8 zu multiplizieren.

Beispiel: Bei einem sonstigen zu versteuernden Einkommen von 7.000 € und einem Renteneintrittsalter von 60 Jahren sind die beiden Förderalternativen gleichwertig, wenn die Betriebsrente (vor Steuern) bei Inanspruchnahme der Förderung nach § 10a EStG ca. 15.000 € bzw. bei Inanspruchnahme der Förderung nach § 40b EStG ca. $(0,8 \cdot 15.000 \text{ €}) = 12.000 \text{ €}$ beträgt.

Liegen die Koordinaten einer Kombination aus Betriebsrente und sonstigem zu versteuernden Einkommen oberhalb (unterhalb) des jeweiligen Graphen, so ist die Förderung nach § 40b EStG (Förderung nach § 10a EStG) vorteilhaft.

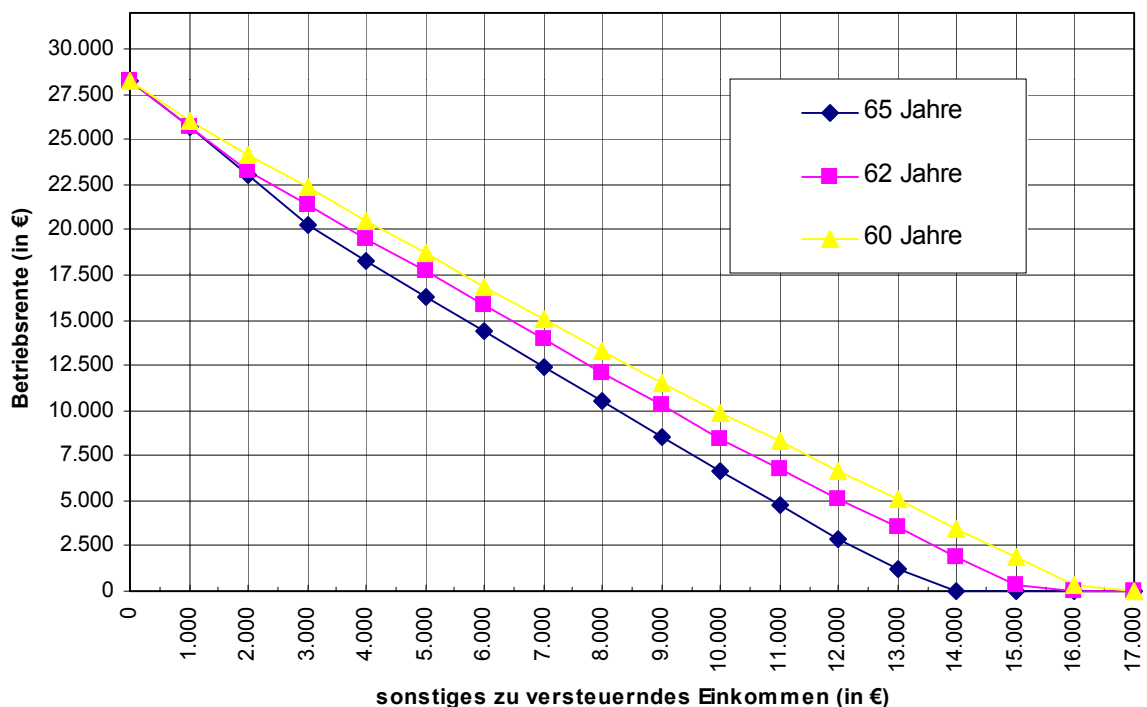


Abbildung 3: Vorteilhaftigkeitsvergleich zwischen Sonderausgabenabzug nach § 10a EStG und Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG in Abhängigkeit von der Höhe der Betriebsrente, der Höhe des sonstigen zu versteuernden Alterseinkommens und dem Renteneintrittsalter

Beträgt bei einem Renteneintrittsalter von 65 Jahren die Betriebsrente mehr als ca. 28.200 € oder das sonstige zu versteuernde Alterseinkommen mehr als ca. 14.000 €, so ist unabhängig von der Höhe des jeweils anderen (positiven) Wertes die Pauschalbesteuerung vorteilhaft. Liegt das sonstige zu versteuernde Alterseinkommen über ca. 14.000 €, erfüllt bereits der Steuersatz, dem der erste EURO der Betriebsrente unterliegen würde, die Bedingung $(1 - t_{pn}) < (1 - 0,2) \cdot (1 - t_{pn}^E)$. Übersteigt die Betriebsrente ca. 28.200 €, so genügt der (durchschnittliche) Steuersatz, dem die Betriebsrente unterliegt, der Bedingung $(1 - t_{pn}) < (1 - 0,2) \cdot (1 - t_{pn}^E)$, auch wenn ansonsten kein Alterseinkommen vorliegt.

Für einen typischen Arbeitnehmer setzt sich das Alterseinkommen zusammen aus einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung und einer Betriebsrente. Deshalb werden in der nachfolgenden Abbildung 4 die Kombinationen aus gesetzlicher Rente und Betriebsrente (jeweils vor Steuern) dargestellt, für die bei einem Renteneintrittsalter von 65 Jahren die beiden hier betrachteten Förderalternativen gleichwertig sind. Wie in Abbildung 3 sind für die Betriebsrente die Gleichgewichtswerte bei einer Förderung nach § 10a EStG angegeben. Zur Ermittlung der korrespondierenden Werte bei Förderung nach § 40b EStG, für die der Arbeitgeber zwischen den Förderalternativen indifferent ist, sind die im Diagramm angegebenen Betriebsrenten wiederum mit dem Faktor 0,8 zu multiplizieren.

Bei Kombinationen, die oberhalb (unterhalb) des eingezeichneten Graphen liegen, ist die Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG (der Sonderausgabenabzug nach § 10a EStG) vorteilhaft.

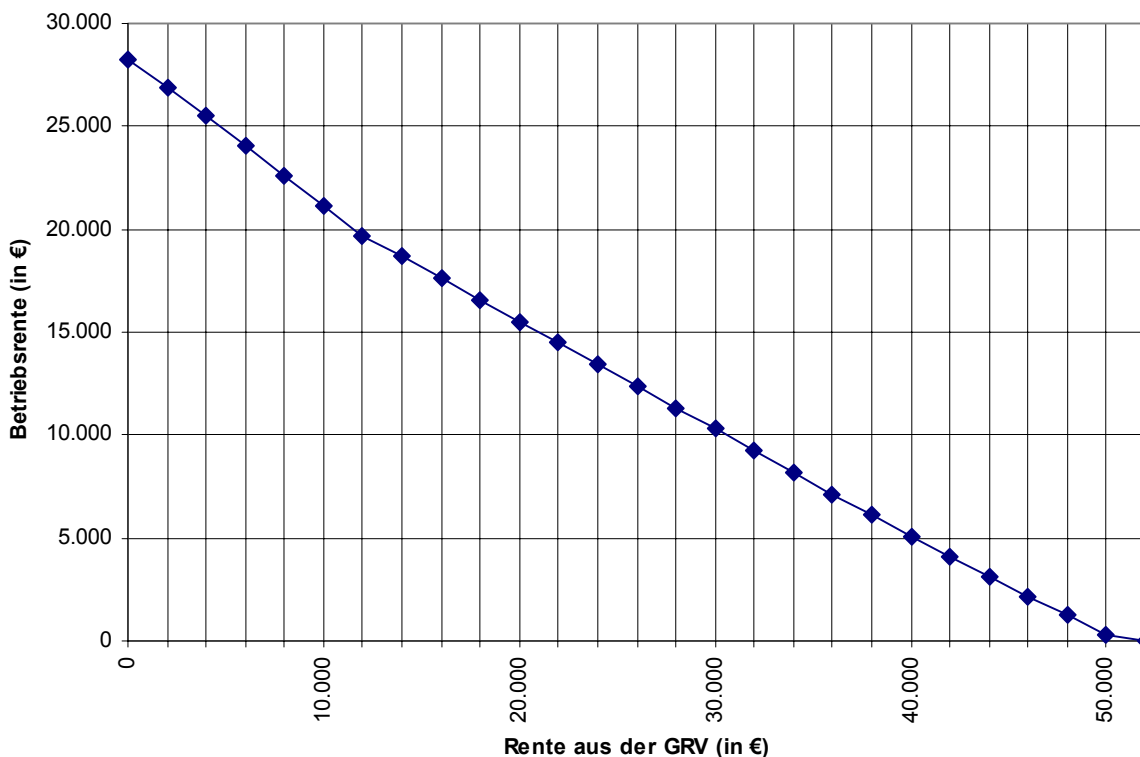


Abbildung 4: Vorteilhaftigkeitsvergleich zwischen Sonderausgabenabzug nach § 10a EStG und Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG in Abhängigkeit von der Höhe der

Betriebsrente und der Höhe des Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung bei einem Renteneintrittsalter von 65 Jahren

Bei einem typischen Arbeitnehmer wird die jährliche Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung unter 20.000 € und die jährliche Betriebsrente unter 15.000 € liegen. Somit werden die für einen typischen Arbeitnehmer zutreffenden Kombinationen aus gesetzlicher Rente und Betriebsrente regelmäßig unter dem in Abbildung 4 eingezeichneten Graphen liegen. Es lässt sich daher als Ergebnis dieses ersten untersuchten Falles einer Entgeltumwandlung feststellen, dass für einen typischen Arbeitnehmer der Sonderausgabenabzug nach § 10a EStG günstiger ist als die Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG. Eine Streichung der Pauschalbesteuerung würde Arbeitnehmer nicht benachteiligen. Dabei wird allerdings von der Vorstellung ausgegangen, dass die Ertragsanteilsbesteuerung der gesetzlichen Renten in der gegenwärtigen Form keinen Änderungen unterliegt¹⁴.

3.2 Fall 2: Altersvorsorgezulage und Arbeitnehmerbeiträge (aus laufendem Entgelt)

Im Rahmen der Riester-Förderung wird die Altersvorsorgezulage nach Abschnitt XI EStG im Ergebnis nur dann gewährt, wenn diese für den Altersvorsorgesparer günstiger ist als der Sonderausgabenabzug nach § 10a EStG. Bereits durch die Gewährung des Sonderausgabenabzugs nach § 10a EStG können die Altersvorsorgebeiträge steuerfrei an die Altersvorsorgeeinrichtung geleistet werden. Wird nun anstelle des Sonderausgabenabzugs nach § 10a EStG die Altersvorsorgezulage nach Abschnitt XI EStG gewährt, so erfolgt zusätzlich zur Steuerbefreiung der geleisteten Altersvorsorgebeiträge eine Subventionierung in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den erhaltenen Zulagen und dem Steuervorteil des Sonderausgabenabzugs nach § 10a EStG.

Wie in Abschnitt 3.1 festgestellt wurde, ist für einen typischen Arbeitnehmer die Riester-Förderung bereits dann vorteilhaft, wenn im Rahmen dieser Förderung der Sonderausgabenabzug nach § 10a EStG gewährt wird. Wird nun die (dem

¹⁴ Die Sachverständigenkommission zur Neuordnung der steuerrechtlichen Behandlung von Altersvorsorgeaufwendungen und Altersbezügen fordert, dass ab dem Jahr 2005 der der Besteuerung unterliegende Anteil der gesetzlichen Renten zunächst auf 50% festgesetzt wird und danach sukzessive erhöht wird. Gesetzliche Renten würden damit – gegenüber der heutigen Ertragsanteilsbesteuerung – in stärkerem Umfang besteuert. Betriebliche Renten, die aus (individuell oder pauschal) besteuerten Altersvorsorgebeiträgen finanziert wurden, sollen weiterhin der Ertragsanteilsbesteuerung unterliegen, wobei allerdings eine Anpassung der Ertragsanteile im Sinne des § 22 Nr. 1 Satz 3 Buchstabe a Satz 3 EStG erfolgen soll, vgl. Sachverständigenkommission zur Neuordnung der steuerrechtlichen Behandlung von Altersvorsorgeaufwendungen und Altersbezügen (2003), S. 34. Diese Anpassung bestünde in einer Absenkung der Ertragsanteile. So würde beispielsweise der Ertragsanteil bei einem Renteneintrittsalter von 65 Jahren statt bisher 27% nur noch 19% betragen. Grundsätzlich führen sowohl die Erhöhung des steuerpflichtigen Anteils der gesetzlichen Renten als auch die Herabsetzung der Ertragsanteile zu einer Begünstigung der Förderung durch Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG. Wird der steuerpflichtige Anteil der gesetzlichen Renten erhöht, führt dies zu einem höheren zu versteuernden Einkommen und damit – aufgrund des progressiven Steuertarifs – zu einem höheren Steuersatz. Dabei kommt es bei einer vollen Besteuerung der Renten (Förderung nach § 10a EStG) zu einem stärkeren Anstieg der steuerlichen Belastung als bei einer Besteuerung der Renten nur in Höhe des Ertragsanteils (Förderung nach § 40b EStG). Durch die Herabsetzung der Ertragsanteile wird die Förderung nach § 40b EStG unmittelbar begünstigt, da hierdurch ein geringerer Teil der Renten der Besteuerung unterliegt. Es sinkt die Steuerbemessungsgrundlage und damit der Steuersatz t_n^E . Somit würden durch diese vorgeschlagenen Änderungen die in den Abbildungen 3 und 4 eingezeichneten Graphen in Richtung Koordinatenursprung verschoben, d.h. die Pauschalbesteuerung wäre dann bereits bei geringeren Betriebsrenten bzw. geringeren sonstigen zu versteuernden Alterseinkünften bzw. Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung gegenüber der Riester-Förderung (und auch gegenüber der Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 63 EStG) vorteilhaft.

Sonderausgabenabzug überlegene) Zulagenförderung gewährt, so muss für einen typischen Arbeitnehmer die Riester-Förderung erst recht vorteilhaft sein gegenüber einer Förderung durch Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG.

Somit kann im Ergebnis festgehalten werden, dass bei einem typischen Arbeitnehmer für Altersvorsorgebeiträge, die aus der Umwandlung von laufendem Lohn bzw. Gehalt resultieren, die Riester-Förderung der Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG überlegen ist – unabhängig davon, ob im Rahmen der Riester-Förderung im Ergebnis die Altersvorsorgezulage nach Abschnitt XI EStG oder der Sonderausgabenabzug nach § 10a EStG gewährt wird.

3.3 Fall 3: Sonderausgabenabzug und Arbeitgeberbeiträge (bzw. Arbeitnehmerbeiträge aus Sonderzahlungen)

Der nun betrachtete Fall unterscheidet sich von Fall 1 (siehe Abschnitt 3.1) allein dadurch, dass Altersvorsorgebeiträge, die vom Arbeitgeber¹⁵ aufgebracht und pauschal nach § 40b EStG besteuert werden, nicht der sozialversicherungsrechtlichen Beitragspflicht unterliegen.

Somit ergibt sich bei Inanspruchnahme der Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG aus einem Altersvorsorgebeitrag in Höhe von 1 € ein jährlicher Konsum aus der Betriebsrente in Höhe von

$$B_{40b} = 1 \text{ €} \cdot (1 - 0,2) \cdot (1 + R)^m \cdot AF(R, n) \cdot (1 - t_{Pn}^E) \cdot (1 - s_{Pn}). \quad (6)$$

Entscheiden sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber gegen die Riester-Förderung und für die Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG, so hat nicht nur der Arbeitnehmer keine Sozialversicherungsbeiträge auf die Altersvorsorgebeiträge zu entrichten. Vielmehr werden auch die Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers eingespart. Ist der Arbeitgeber bereit, diese eingesparten Arbeitgeberbeiträge s_{F0} zusätzlich in den Altersvorsorgevertrag einzuzahlen, so errechnet sich der aus der jährlichen Betriebsrente finanzierbare Alterskonsum (nach Steuern und Sozialabgaben) wie folgt:

$$B_{40b} = 1 \text{ €} \cdot (1 + s_{F0}) \cdot (1 - 0,2) \cdot (1 + R)^m \cdot AF(R, n) \cdot (1 - t_{Pn}^E) \cdot (1 - s_{Pn}). \quad (7)$$

Da bei einer Riester-Förderung auch arbeitgeberfinanzierte Beiträge der Sozialversicherungspflicht unterliegen, ändert sich an dem aus der Betriebsrente finanzierbaren Alterskonsum (2) nichts. Als Vorteilhaftigkeitsrelation ergibt sich nun

$$B_{10a} / B_{40b} = ((1 - t_{Pn}) \cdot (1 - s_{P0})) / ((1 + s_{F0}) \cdot (1 - 0,2) \cdot (1 - t_{Pn}^E)). \quad (8)$$

Setzt man vereinfacht die Beitragssätze von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gleich und fixiert sie auf 20 v.H.,¹⁶ $s_{P0} = s_{F0} = 0,2$, so gilt

$$B_{10a} / B_{40b} = (1 - t_{Pn}) / ((1 + 0,2) \cdot (1 - t_{Pn}^E)). \quad (9)$$

¹⁵ Dies gilt bis zum Jahr 2008 auch für Arbeitnehmerbeiträge, die aus der Umwandlung von Sonderzahlungen resultieren.

¹⁶ Im Jahr 2003 beträgt der Beitragssatz zur gesetzlichen Rentenversicherung 19,5%, zur gesetzlichen Arbeitslosenversicherung 6,5% und zur gesetzlichen Pflegeversicherung 1,7%. Der Beitragssatz der gesetzlichen Krankenversicherung ist von der jeweiligen Krankenkasse des Arbeitnehmers abhängig. Zum 01.01.2003 betrug der Beitragssatz zur gesetzlichen Krankenversicherung durchschnittlich 14,0%, vgl. *Bundesversicherungsanstalt für Angestellte* (2003). Somit ergibt sich insgesamt ein Beitragssatz von 41,7%, wobei Arbeitnehmer und Arbeitgeber jeweils die Hälfte, d.h. 20,85%, tragen.

Damit kann der Sonderausgabenabzug nur dann gegenüber der Pauschalbesteuerung vorteilhaft sein, wenn die steuerliche Belastung der Betriebsrenten bei Besteuerung in voller Höhe, t_{pn} , geringer ist als die steuerliche Belastung der Betriebsrenten bei deren Besteuerung in Höhe des Ertragsanteils, t_{pn}^E . Weil dieser Fall nicht eintreten kann, ist festzustellen, dass bei Altersvorsorgebeiträgen, die vom Arbeitgeber aufgebracht werden oder bis zum Jahr 2008 aus der Umwandlung von Sonderzahlungen resultieren, die Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG dem Sonderausgabenabzug nach § 10a EStG stets überlegen ist¹⁷. Allerdings sieht der Reformvorschlag der Bertelsmann-Stiftung vor, die sozialversicherungsrechtliche Behandlung der betrieblichen Altersvorsorge zu vereinheitlichen und die Beiträge unabhängig von der Vorsorgeform von der Sozialversicherungspflicht zu befreien¹⁸. Folgt man diesem Vorschlag, würden sich diese Effekte nicht einstellen.

3.4 Fall 4: Altersvorsorgezulage und Arbeitgeberbeiträge (bzw. Arbeitnehmerbeiträge aus Sonderzahlungen)

Wird im Rahmen der Riester-Förderung anstelle des Sonderausgabenabzugs nach § 10a EStG im Ergebnis die Altersvorsorgezulage nach Abschnitt XI EStG gewährt, ergibt sich folgende Vorteilhaftigkeitsrelation:

$$B_{10a} / B_{40b} = ((1 + a) \cdot (1 - t_{pn})) / ((1 + 0,2) \cdot (1 - t_{pn}^E)). \quad (10)$$

Dabei bezeichnet a die durch die Gewährung der Altersvorsorgezulage erfolgende Subventionierung¹⁹. Nur bei einer sehr starken Subventionierung kann die Vorteilhaftigkeit zugunsten der Riester-Förderung umschlagen. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer über ein sehr geringes Einkommen²⁰ verfügt, er für mehrere Kinder eine Kinderzulage²¹ erhält und nur geringe Altersvorsorgebeiträge²² geleistet werden.

In den meisten Fällen wird die durch die Gewährung der Altersvorsorgezulage erfolgende Subventionierung jedoch nicht ausreichen, den Nachteil der Riester-Förderung – die sozialversicherungsrechtliche Beitragspflicht der Altersvorsorgebeiträge – auszugleichen. So wird bei Altersvorsorgebeiträgen, die vom Arbeitgeber oder bis Ende des Jahres 2008 aus der Umwandlung von Sonderzahlungen aufgebracht werden, regelmäßig auch dann die Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG gegenüber der Riester-Förderung vorteilhaft sein,

¹⁷ Vernachlässigt wurde in diesem Vergleich, dass die Ersparnis der Sozialversicherungsbeiträge bei Inanspruchnahme der Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG zu einer niedrigeren Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung führt. Dieser Nachteil der Pauschalbesteuerung ist jedoch als gering einzuschätzen, da sich zum einen weniger als die Hälfte der gesamten Sozialversicherungsbeiträge auf die Höhe der späteren gesetzlichen Rente auswirken und zum anderen die zukünftige Entwicklung der gesetzlichen Renten mit großen Unsicherheiten behaftet ist. Siehe hierzu auch *Wellisch* (2003) und *Wellisch/Näth* (2003b).

¹⁸ Vgl. Bertelsmann Stiftung (2003).

¹⁹ Definiert als Verhältnis zwischen dem Unterschiedsbetrag aus gewährten Zulagen und steuerlichem Vorteil des Sonderausgabenabzugs einerseits und der Höhe der geleisteten Altersvorsorgebeiträge (Eigenbeiträge) andererseits.

²⁰ Je geringer das Einkommen des Arbeitnehmers ist, desto geringer ist der sich durch den Sonderausgabenabzug der Altersvorsorgebeiträge ergebende Steuervorteil.

²¹ Die Altersvorsorgezulage setzt sich aus einer Grundzulage und einer für jedes Kind gewährten Kinderzulage zusammen. Je mehr zulageberechtigte Kinder der Arbeitnehmer hat, desto höher ist die insgesamt gewährte Altersvorsorgezulage und desto höher die durch die Gewährung der Altersvorsorgezulage erfolgende Subventionierung.

²² Allerdings sollten die geleisteten Eigenbeiträge (Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge) den Mindesteigenbeitrag im Sinne des § 86 EStG nicht unterschreiten, da anderenfalls eine Kürzung der gewährten Zulagen erfolgt, siehe ausführlich *Wellisch* (2002).

wenn im Rahmen der Riester-Förderung im Ergebnis die Altersvorsorgezulage nach Abschnitt XI EStG gewährt wird.

4 Fazit des Vergleichs

Die Frage, ob der Wegfall der Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG für Arbeitnehmer zu einer Verschlechterung der Vorsorgesituation führen würde, kann nicht pauschal beantwortet werden. Vielmehr ist grundsätzlich danach zu unterscheiden, ob die Altersvorsorgebeiträge vom Arbeitgeber (bzw. bis zum Jahr 2008 durch Umwandlung von Sonderzahlungen) oder durch Umwandlung von laufendem Entgelt aufgebracht werden.

Resultieren die Altersvorsorgebeiträge aus der Umwandlung von laufendem Entgelt, so wird ein (rational entscheidender) typischer Arbeitnehmer die Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG ohnehin nicht wählen, da diese der Riester-Förderung unterlegen ist. Eine Abschaffung der Pauschalbesteuerung würde sich somit in diesen Fällen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber nicht negativ auswirken.

Bei Arbeitgeberbeiträgen (und Beiträgen aus der Umwandlung von Sonderzahlungen) ist dagegen die Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG der Riester-Förderung regelmäßig überlegen. Bei Wegfall der Pauschalbesteuerung wären Arbeitnehmer und Arbeitgeber damit gezwungen, eine – aus heutiger Sicht – suboptimale Förderalternative zu wählen. Gegenüber der jetzigen Situation würde somit eine Verschlechterung eintreten.

Die vorgeschlagene Abschaffung der Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG wird sich damit insbesondere für die Arbeitnehmer negativ auswirken, für die eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge über Direktversicherungen erfolgt - oder zumindest für die Arbeitnehmer, für die eine solche Altersvorsorge geplant ist²³.

Die Verschlechterungen, die der Wegfall der Besteuerung nach § 40b EStG mit sich bringt, resultieren insbesondere daraus, dass Arbeitgeberbeiträge zur betrieblichen Altersvorsorge, die pauschal nach § 40b EStG besteuert werden, nicht der Beitragspflicht in der Sozialversicherung unterliegen. Wird bei Wegfall der Pauschalbesteuerung auf die Riester-Förderung ausgewichen, so sind die Arbeitgeberbeiträge dagegen in der Sozialversicherung beitragspflichtig. Es wäre deshalb zu empfehlen, auch die Riester-geförderten Altersvorsorgebeiträge von der sozialversicherungsrechtlichen Beitragspflicht zu befreien. Auf diesem Wege könnten die Nachteile der Riester-Förderung und damit grundsätzlich auch die aus der Abschaffung der Pauschalbesteuerung resultierenden Schlechterstellungen beseitigt werden.

²³ Denn nach den Vorschlägen der Sachverständigenkommission zur Neuordnung der steuerrechtlichen Behandlung von Altersvorsorgeaufwendungen und Altersbezügen sowie der Bertelsmann Stiftung soll für Altfälle die Möglichkeit der Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG weiterhin bestehen bleiben, vgl. Sachverständigenkommission zur Neuordnung der steuerrechtlichen Behandlung von Altersvorsorgeaufwendungen und Altersbezügen (2003), S. 38; Bertelsmann Stiftung (2003), S. 15.

Literatur

Bertelsmann Stiftung (2003), Maßnahmenpaket Altersvorsorge, Reformkonzept der Bertelsmann Stiftung zur Förderung von privater und betrieblicher Altersvorsorge, Gütersloh.

Bundesministerium der Finanzen (2002), Schreiben vom 5. August 2002 betr. steuerliche Förderung der privaten Altersvorsorge und betrieblichen Altersversorgung, BStBl. 2002 I, S. 767.

Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (2003), BfA-Zahlen und Fakten: RV-Werte, im Internet unter: http://www.bfa.de/ger_zahlenfakten.8/ger_rvwerte.81/ger_81_beitragssatz.html.

Förster, W., J. Rühmann, S. Recktenwald (2001), Auswirkungen des Altersvermögensgesetzes auf die betriebliche Altersversorgung, Betriebsberater, 56. Jg., S. 1406.

Ley, U. (2002), Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung der betrieblichen Altersversorgung unter Berücksichtigung des Altersvermögensgesetzes - Handlungsbedarf für Arbeitgeber ab dem 1.1. 2002, Deutsches Steuerrecht, 39. Jg., S. 193.

Niermann, W. (2001), Die Neuordnung der betrieblichen Altersversorgung durch das Altersvermögensgesetz (AVmg) aus steuerlicher Sicht, Der Betrieb, 54. Jg., S. 1380.

Sachverständigenkommission zur Neuordnung der steuerrechtlichen Behandlung von Altersvorsorgeaufwendungen und Altersbezügen (2003), Abschlussbericht, im Internet unter: <http://www.bundesfinanzministerium.de/Steuern-und-Zoelle/Rentenreform-.720.17678/.html>.

Wellisch, D. (2002), Besteuerung von Erträgen, München: Vahlen.

Wellisch, D. (2003), Steuerplanung der betrieblichen Altersvorsorge in Deutschland, Steuer und Wirtschaft, 80. Jg., S. 3.

Wellisch, D., M. Näth (2002a), Betriebliche Altersvorsorge – steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung und Gestaltungsansätze, Betriebsberater, 57. Jg., S. 1393.

Wellisch, D., M. Näth (2002b), Steuerliche Förderung der privaten und betrieblichen Altersvorsorge – Zweifelsfragen vor dem Hintergrund des BMF-Schreibens vom 5. 8. 2002 (Teil I), Steuerberater, 53. Jg., S. 450.

Wellisch, D., M. Näth (2003a), Steuerliche Förderung der privaten und betrieblichen Altersvorsorge – Zweifelsfragen vor dem Hintergrund des BMF-Schreibens vom 5. 8. 2002 (Teil II), Steuerberater, 54. Jg., S. 2.

Wellisch, D., M. Näth (2003b), Die Nachteile der Riester-geförderten betrieblichen Altersvorsorge – Oder: Warum werden Riester-Verträge nicht angenommen?, Betriebsberater, 58. Jg., S. 333.

Westerheide, P. (2002), Politikansätze zur Förderung der privaten und betrieblichen Altersvorsorge - Auswertung einer internationalen Experten Umfrage, ZEW, Mannheim.

Zusammenfassung:

Zur Vereinheitlichung und Fokussierung der Förderung der betrieblichen Altersvorsorge wird in jüngerer Zeit vorgeschlagen, die pauschale Besteuerungsmöglichkeit für Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge für Neufälle abzuschaffen und generell eine nachgelagerte Besteuerung der Altersvorsorge einzuführen. Der vorliegende Beitrag untersucht, ob die vorgeschlagene Streichung der Pauschalbesteuerung die Vorsorgesituation von Arbeitnehmern verschlechtert. Für einen typischen Arbeitnehmer würde die Streichung der Pauschalbesteuerung nur dann zu einer verschlechterten Vorsorgesituation führen, wenn die Altersvorsorgebeiträge vom Arbeitgeber aufgebracht werden. Denn nach der heutigen Rechtslage sind die so finanzierten Beiträge sozialversicherungsfrei, wenn sie einer Pauschalbesteuerung unterliegen, bei alternativer steuerlicher Förderung jedoch nicht. Wird allerdings auch die sozialversicherungsrechtliche Behandlung der betrieblichen Altersvorsorge vereinheitlicht, so führt die Streichung der Pauschalbesteuerung zu keinen Nachteilen für einen typischen Arbeitnehmer.

Schlagwörter: Steuern, betriebliche Altersvorsorge

Summary:

In order to focus on a unique way how to stimulate the establishment of business pension schemes in Germany, it is recently proposed to abolish the possibility to tax contributions to business pension schemes at a rather low flat rate. Instead, a general scheme of taxing old age pensions while leaving contributions tax free should be introduced. The present paper studies if this proposed tax change deteriorates the income situation of workers receiving business pensions. For the average worker, abolishing the flat tax rate regime does not reduce old age income net of taxes. Only if the employer – and not the employee - finances the contributions to the business pension scheme, a reduction in old age net income is likely. The reason for this outcome is that the employer has to pay a social security tax on the contributions to the business pension scheme if the flat tax rate regime is abolished. If, however, all contributions to business pension schemes were treated identically in the social security system independent

of the way how contributions to business pensions systems are stimulated, abolishing the flat tax rate regime is not disadvantageous to the average worker.

JEL-Summary:

This paper studies the effects of different ways how business pension schemes are taxed in Germany. Contributions to pensions schemes may either be left tax free and pensions are fully taxed, accordingly, or a rather low flat tax rate is applied to these contributions while, consequently, only a small part of the resulting pensions is taxed. The analysis reveals that abolishing the flat tax rate regime does not deteriorate the income situation of old age pensioners if contributions are financed by employees themselves. If contributions to business pension schemes are financed by the employer, however, this result changes due to differences in the way contributions are treated in the social security system.

Key words: Taxation, business pension schemes,

JEL: H2, J3

Univ.-Prof. Dr. Dietmar Wellisch, StB, International Tax Institute der Universität Hamburg, Sedanstraße 19, D-20146 Hamburg, E-mail: Dietmar.Wellisch@iifs.uni-hamburg.de

Dipl.-Wirtsch.-Ing. Maik Näth, BDO Deutsche Warentreuhand AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Maxstraße 6, D-01307 Dresden, E-mail: maik.naeth@bdo.de