

DOPPELVERBEITRAGUNG

Zu einer Doppelverbeitragung betrieblicher Altersvorsorge kommt es, wenn sowohl die Beiträge, die der Finanzierung der späteren Betriebsrente dienen, als auch die Betriebsrente selbst der vollen Beitragspflicht zur Kranken- und Pflegeversicherung unterliegen. Eine solche Doppelverbeitragung reduziert die Rendite der Aufwendungen zur betrieblichen Altersvorsorge deutlich, denn durch sie fällt die spätere Betriebsrente netto fast 20 % niedriger aus als bei einer einmaligen Verbeitragung. Doppelverbeitragung macht betriebliche Altersvorsorge damit unattraktiv und senkt daher die Bereitschaft zur freiwilligen Altersvorsorge erheblich. Sie sollte daher möglichst vermieden werden. Eine ausnahmslose Beseitigung der Doppelverbeitragung für alle Fallkonstellationen kann hingegen kein Ziel sein, denn damit wären sehr viel gravierendere Nachteile und Ungerechtigkeiten verbunden.

Doppelverbeitragung ist bei betrieblicher Altersvorsorge die Ausnahme

Doppelverbeitragung ist bei betrieblicher Altersvorsorge nicht die Regel, sondern die Ausnahme.

- Betriebliche Altersvorsorge, die bereits vor 2002 begonnen wurde, wurde im damaligen Regelfall der reinen Arbeitgeberfinanzierung ohne Belastung durch Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge angespart. Auch bei einer

Arbeitnehmerfinanzierung blieben die umgewandelten Entgelte beitragsfrei, wenn – wie in den meisten Fällen – Sonderzahlungen dafür verwendet wurden.

- Seit 2002 können Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge generell bis zu einer Höhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung (2018: 3.120 €) beitragsfrei eingezahlt werden, unabhängig davon, ob Arbeitgeber oder Arbeitnehmer die Finanzierung übernehmen und ob laufendes Entgelt oder eine Sonderzahlung zur Finanzierung verwendet wird.

Heutige Situation: Ganz unterschiedliche Beitragsbelastung in den verschiedenen Formen der Alterssicherung

Bei der Belastung der verschiedenen Formen der Alterssicherung mit Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen ist nach der Ansparphase, in der die Finanzierungsbeiträge erbracht werden, und der Leistungsphase, in der die Alterssicherung geleistet wird, zu differenzieren. Folgende, leicht vereinfachte Darstellung zeigt, dass betriebliche Altersvorsorge zwar vom Grundsatz her in der Ansparphase beitragsfrei bleibt, während die Betriebsrenten voll beitragspflichtig sind. Ebenso ist es aber möglich, dass betriebliche Altersvorsorge sowohl in der Anspar- als auch in der Leistungsphase beitragsfrei bleibt (bei kleinen Betriebsrenten) oder es zu einer Doppelverbeitragung kommt.

	Ansparphase (Belastung der Finanzierungsbeiträge)	Leistungsphase (Belastung der Altersrenten)
Gesetzliche Rentenversicherung	Volle Belastung	Volle Belastung
Betriebliche Altersvorsorge	Keine Belastung, soweit Finanzierungsbeiträge aus Einmalzahlungen stammen (bei Altzusagen bis Ende 2004) oder (ab 2002) 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung (West) nicht überschreiten. Sonst volle Verbeitragung.	Volle Belastung, soweit Freigrenze in Höhe von 152,25 € monatlich (2018) überschritten ist
Private Altersvorsorge	Volle Belastung	Keine Belastung

DOPPELVERBEITRAGUNG

Zu einer Doppelverbeitragung kann es daher nur kommen, wenn bei einer vor 2005 begonnenen Direktversicherung (Altzusage) die Finanzierung durch Umwandlung von laufendem Gehalt erfolgte oder bei dieser die bestehende Grenze von 1.752 € überschritten war bzw. ab 2002, soweit Beiträge oberhalb der 4%-Grenze eingezahlt werden. Bei wievielen Betriebsrentnern es heute tatsächlich zu einer Doppelverbeitragung kommt, lässt sich nicht genau ermitteln. Schätzungen gehen dahin, dass mehrere Hunderttausend davon (teilweise) betroffen sein könnten. Die Zahl der Betroffenen ist damit zwar nicht gering, für über 90 % der Betriebsrentner gibt es aber keine Doppelverbeitragung.

Vertrauensbruch der Vergangenheit ist das Problem

Das Problem, das die Diskussion um die Doppelverbeitragung ausgelöst hat, ist nicht, dass Betriebsrenten grundsätzlich in voller Höhe der Kranken- und Pflegeversicherungsbeitragspflicht unterworfen sind. Vielmehr ist die geltende volle Beitragspflicht von Betriebsrenten berechtigt, da die zur Finanzierung verwendeten Mittel heute im Rahmen der gesetzlichen Grenzen beitragsfrei sind. Heute kann damit jeder eine Doppelverbeitragung vermeiden. Das aber war bis 2004 anders, denn damals konnten die Beschäftigten auf der Grundlage des damals geltenden Rechts davon ausgehen, dass die späteren Betriebsrenten nicht voll beitragspflichtig sein würden und haben deshalb teilweise auch eine Finanzierung aus beitragspflichtigem Arbeitsentgelt vorgenommen. In dem Vertrauen auf die Fortgeltung der damaligen Rechtslage sind sie dann aber durch die 2004 überraschend eingeführte volle Beitragspflicht enttäuscht worden. Dieser Vertrauensbruch lässt sich aber jetzt nicht mehr heilen. Das geht schon deshalb nicht, weil sich heute meist nicht mehr ermitteln lässt, inwieweit frühere Finanzierungsbeiträge zur betrieblichen Altersvorsorge bereits mit Beiträgen zur Kranken- und Pflegeversicherung belastet waren. Eine komplette Rückabwicklung der seit 2004 geltenden vollen Beitragspflicht der betrieblichen Altersvorsorge scheidet ohnehin aus. Sie würde nach Berechnungen des Bundesgesundheitsministeriums 42 Mrd. € kosten, viele Betroffene sind auch bereits verstorben.

Aktuelle Vorschläge wenig zielgenau und teuer

Alle derzeit diskutierten Vorschläge zur Neuordnung der beitragsrechtlichen Behandlung der betrieblichen Altersvorsorge sehen eine reduzierte Beitragsbelastung von Betriebsrentnern vor. Sie beseitigen damit aber das Problem der Doppelverbeitragung nicht vollständig und würden damit die Proteste der Betroffenen nicht beenden. Denn es bliebe dabei, dass auch aus beitragspflichtigem Einkommen angesparte Betriebsrenten mit Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen belastet würden, nur würde die Belastung geringer ausfallen. Die Vorschläge sind zudem wenig zielge-

nau und damit teuer (bis zu 2,5 Mrd. €/Jahr). Denn durch sie würde zugleich die große Mehrzahl der Betriebsrentner von Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen entlastet, deren Betriebsrenten aus beitragsfreiem Einkommen finanziert wurde. Damit käme es in den meisten Fällen der betrieblichen Altersvorsorge dazu, dass hier – anders als bei privater Altersvorsorge und der gesetzlichen Rentenversicherung (siehe Kasten) – weder in der Anspar- noch in der Leistungsphase eine volle Verbeitragung erfolgt. Für die entstehenden Beitragsausfälle müssten die übrigen Beitragszahler der Kranken- und Pflegeversicherung durch höhere Beiträge eintreten, darunter auch viele Geringverdiener, die gar keine betriebliche Altersvorsorge haben.

Entlastet würden vor allem Männer in den alten Ländern, denn von ihnen beziehen nach dem Alterssicherungsbericht der Bundesregierung 54 % eine (im Durchschnitt besonders hohe) Betriebsrente bzw. eine Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes. Bei Frauen in den alten Ländern sind es nur 24 %, in den neuen Ländern liegt die Empfängerquote mit insgesamt 13 % nochmals niedriger. Im Ergebnis hätten die vorliegenden Vorschläge zur Folge, dass auf Kosten aller übrigen Beitragszahler Betriebsrentner entlastet werden, die zu über 90% gar nicht von einer Doppelverbeitragung betroffen sind und zudem meist über deutlich überdurchschnittliche Einkünfte verfügen. Die erheblichen Nachteile einer gesetzlichen Änderung wären daher größer als die Beibehaltung des Status quo, in dem es lediglich in einer schrumpfenden Zahl von Ausnahmefällen zu einer Doppelverbeitragung kommt.

PUBLIKATIONEN

Betriebliche Altersvorsorge – Rahmenbedingungen weiter verbessern

Positionspapier zur betrieblichen Altersvorsorge, Dezember 2017

Neue Impulse setzen – Chance für betriebliche Altersvorsorge nutzen

Stellungnahme zum Gesetzentwurf eines Betriebsrentenstärkungsgesetzes, März 2017

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Soziale Sicherung

T +49 30 2033-1600

soziale.sicherung@arbeitgeber.de