



HOCHSCHULE FÜR ÖFFENTLICHE  
VERWALTUNG UND FINANZEN  
LUDWIGSBURG

University of Applied Sciences

Private und betriebliche Sozialvorsorge, ihre gesetzliche Förderung,  
Alterseinkünftegesetz, Kundenservice und Beratung –

**Win-Win-Situation für Arbeitgeber und Arbeitnehmer:  
Einsparung der Sozialabgaben als Finanzierungsanteil des Arbeitgebers für die  
betriebliche Altersvorsorge**

**BACHELORARBEIT**

zur Erlangung des Grades einer Bachelor of Arts (B.A.)

vorgelegt von

**Jasmin Kalsi**

Studienjahr 2010/2011

Erstgutachter: Herr Thorsten Wieting

Zweitgutachter: Herr Bernd Weinmann

---

## **Inhaltsverzeichnis**

<b>Abkürzungsverzeichnis .....</b>	<b>IV</b>
<b>Abbildungsverzeichnis .....</b>	<b>VI</b>
<b>Anlagenverzeichnis.....</b>	<b>VIII</b>
<b>1. Einführung .....</b>	<b>1</b>
<b>2. Die Entgeltumwandlung .....</b>	<b>4</b>
2.1 Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung.....	6
2.2 Ermittlung der Sozialabgabenersparnis.....	8
2.2.1 Die Ersparnis des Arbeitnehmers.....	9
2.2.2 Die Ersparnis des Arbeitgebers.....	13
<b>3. Der Arbeitgeberzuschuss.....</b>	<b>15</b>
3.1 Höhe des Zuschusses.....	15
3.2 Der Gleichbehandlungsgrundsatz .....	17
3.3 Anspruchsgrundlagen .....	18
<b>4. Vorteile der bezuschussten Entgeltumwandlung.....</b>	<b>19</b>
4.1 Vorteile des Arbeitgebers .....	19
4.1.1 Senkung der Lohnnebenkosten .....	20
4.1.2 Soziale Verantwortung .....	22
4.1.3 Verringerte Fluktuationskosten.....	23
4.1.4 Motivation.....	24

---

4.1.5	Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt .....	24
4.1.6	Das Ansehen des Unternehmens .....	25
4.2	Vorteile des Arbeitnehmers .....	26
4.2.1	Attraktivität der betrieblichen Altersvorsorge im Vergleich zu anderen Altersvorsorgeformen .....	26
4.2.2	Rendite der bezuschussten Entgeltumwandlung .....	29
4.2.3	Vorteile in Bezug auf den Arbeitsplatz.....	31
<b>5.</b>	<b>Sonderformen.....</b>	<b>32</b>
5.1	Vermögenswirksame Leistungen .....	32
5.2	Die Gehaltserhöhung .....	38
<b>6.</b>	<b>Zusammenfassende Bewertung und Ausblick.....</b>	<b>41</b>
	<b>Anlagen .....</b>	<b>44</b>
	<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>67</b>
	<b>Erklärung.....</b>	<b>70</b>

---

## **Abkürzungsverzeichnis**

Abb.	Abbildung
Abs.	Absatz
Abt.	Abteilung
Abzgl.	Abzüglich
AloV	Arbeitslosenversicherung
AG	Arbeitgeber
AN	Arbeitnehmer
Art.	Artikel
BAE	Bruttoarbeitsentgelt
BAG	Bundesarbeitsgericht
bAV	betriebliche Altersvorsorge
bAV-BY	Beitrag zur betrieblichen Altersvorsorge
BBG	(jährliche) Beitragsbemessungsgrenze
Bd.	Band
BetrAVG	Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
Bzw.	Beziehungsweise
D.h.	Das heißt
BY	Beitrag
DV	Direktversicherung
DZ	Direktzusage
EStG	Einkommenssteuergesetz
f.	Folgende
ff.	Fortfolgende
Gem.	Gemäß
GG	Grundgesetz
I.d.R.	In der Regel
Inkl.	Inklusive

---

I.S.d.	Im Sinne des
I.V.m	In Verbindung mit
Kap.	Kapitel
KV	Krankenversicherung
Lj.	Lebensjahr
Max.	Maximal
Min.	Mindestens
Mtl.	Monatlich
Nr.	Nummer
PF	Pensionsfonds
PK	Pensionskasse
PV	Pflegeversicherung
Rn.	Randnummer
RV	Rentenversicherung
S.	Satz, auch: Seite (bei Literaturangaben)
S.o.	Siehe oben
SVBY	Sozialversicherungsbeiträge
SVEV	Sozialversicherungsentgeltverordnung
U.a.	Unter anderem
UK	Unterstützungskasse
UV	Unfallversicherung
VermBG	Fünftes Gesetz zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer (Fünftes Vermögensbildungsgesetz)
Vgl.	Vergleiche
VwL	Vermögenswirksame Leistungen
Z.B.	Zum Beispiel
Zzgl.	Zuzüglich

---

## **Abbildungsverzeichnis**

<b>Abb. 1:</b> Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Entgeltumwandlung.....	7
<b>Abb. 2:</b> Der Sozialabgabenanteil des Arbeitnehmers am Bruttoentgelt .....	9
<b>Abb. 3:</b> Der Sozialabgabenanteil des Arbeitnehmers in Abhängigkeit vom Bruttoentgelt.....	10
<b>Abb. 4:</b> Sozialabgabenersparnis des Arbeitnehmers in Abhängigkeit vom Bruttoentgelt.....	11
<b>Abb. 5:</b> Sozialabgabenersparnis des Arbeitnehmers bei einem Bruttoentgelt unterhalb der Beitragsbemessungsgrenzen.....	12
<b>Abb. 6:</b> Der Sozialabgabenanteil des Arbeitgebers in Abhängigkeit vom Bruttoentgelt.....	13
<b>Abb. 7:</b> Sozialabgabenersparnis des Arbeitgebers bei einem Bruttoentgelt unterhalb der Beitragsbemessungsgrenzen.....	14
<b>Abb. 8:</b> Die Höhe des Arbeitgeberzuschusses.....	16
<b>Abb. 9:</b> Erhöhte Sozialabgabenersparnis durch den Arbeitgeberzuschuss .....	21

---

<b>Abb. 10:</b>	
Das Drei-Schichten-Modell.....	27
<b>Abb. 11:</b>	
Das magische Dreieck. ....	28
<b>Abb.12:</b>	
Finanzierungsanteile am bAV-Beitrag (Durchschnittsverdiener).....	30
<b>Abb. 13:</b>	
Mehrkosten durch VwL.....	33
<b>Abb. 14:</b>	
Veranschaulichung der Mehrkosten durch VwL .....	33
<b>Abb. 15:</b>	
Vergleich des Sparbeitrags von VwL und bAV bei gleichem Aufwand. ....	36
<b>Abb. 16:</b>	
Mehrkosten durch eine Gehaltserhöhung .....	38
<b>Abb. 17:</b>	
Veranschaulichung der Mehrkosten durch eine Gehaltserhöhung .....	38
<b>Abb. 18:</b>	
Betriebliche Altersvorsorge statt einer Gehaltserhöhung .....	40

---

## **Anlagenverzeichnis**

### **Anlage 1:**

Bundesministerium für Arbeit und Soziales:

*Alterssicherungsbericht 2008*.....44

### **Anlage 2:**

Deutsche Bank Research:

*Betriebliche Altersversorgung/ Raum für weitere Expansion*.....50

### **Anlage 3:**

Bundeszentrale für politische Bildung:

*Relative Einkommensposition*.....55

### **Anlage 4:**

*Entgeltumwandlungsrechner* der VData Software - Entwicklung

GmbH.....60

### **Anlage 5:**

Volksfürsorge AG:

*Checkliste PowerRente*.....63

---

# 1. Einführung

***„Würden Sie ihren Mitarbeitern<sup>1</sup> einen Zuschuss zur betrieblichen Altersvorsorge geben, wenn es Sie selbst keinen Cent kostet?“<sup>2</sup>***

Diese Frage weckt sofort Interesse und Neugier bei den meisten Arbeitgebern.

In erster Linie deshalb, weil ein kostenneutraler Zuschuss verlockend klingt. Ob dies wirklich möglich ist und wie ein solcher Zuschuss zustande kommt, möchten die Arbeitgeber gerne erfahren.

Indem man ihnen einen kurzen und kompetenten Überblick darüber gibt, sind sie häufig offen für eine detailliertere und auf ihr Unternehmen zugeschnittene Präsentation.

Denn hinzu kommt der Fürsorgegedanke der Arbeitgeber für ihre Mitarbeiter, der bei einem bedeutsamen Thema wie der Altersvorsorge eine große Rolle spielt.

Das sinkende Niveau der gesetzlichen Renten und die dadurch drohende Versorgungslücke im Alter sind allgemein bekannt.<sup>3</sup> Eine Eigenvorsorge sowohl über private als auch über betriebliche Altersvorsorge wird von der gesetzlichen Rentenversicherung, der Politik und den verschiedenen Finanzdienstleistern propagiert und auch in den Medien diskutiert.

---

<sup>1</sup> In dieser Bachelorarbeit wird ausschließlich zugunsten der besseren Lesbarkeit nur die männliche Sprachform verwendet und auf die weibliche Sprachform verzichtet, es sind aber stets beide gemeint.

<sup>2</sup> Zitat von Herrn Bernhard Herber, Direktionsbevollmächtigter für bAV der Volksfürsorge AG.

<sup>3</sup> Vgl. Doetsch/Oecking/u.a., S.12.

---

Vor allem die staatlich geförderten Formen der Altersvorsorge, die der vermehrten Eigenvorsorge dienen sollen, können ertragreich sein. Dazu gehört auch die betriebliche Altersvorsorge, bei welcher der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses unter anderem Leistungen zur Alterssicherung zusagen kann. Die Förderung durch den Staat bewirkt bei der betrieblichen Altersvorsorge eine hohe Rendite.

Sie spielt darum bei der Kompensation der Versorgungslücke eine wichtige Rolle. Aber obwohl die Notwendigkeit einer zusätzlichen Altersvorsorge bekannt ist, ist der Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersvorsorge noch weiter ausbaufähig.<sup>4</sup>

Grund dafür ist meistens das mangelnde Interesse der Arbeitnehmer, das trotz des Bewusstseins über das sinkende Rentenniveau besteht. Infolgedessen schieben diese die Entscheidung immer wieder auf und informieren sich nicht ausreichend über die betriebliche Altersvorsorge.<sup>5</sup>

Gerade dieses Problem verleiht dem Arbeitgeberzuschuss eine große Bedeutung. Durch ihn wird das Interesse der Arbeitnehmer geweckt und es werden Informationen über die betriebliche Altersvorsorge und den Zuschuss erteilt. Dies verursacht eine höhere Beteiligung der Arbeitnehmer an der betrieblichen Altersvorsorge.

Denn da sich die Arbeitnehmer über die notwendige zusätzliche Altersvorsorge bewusst sind und sich den Zuschuss nicht entgehen lassen wollen, kann der Zuschuss ihnen den nötigen Anstoß zur Entscheidung für die betriebliche Altersvorsorge geben.

---

<sup>4</sup> Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Alterssicherungsbericht 2008, S.124 - 128, unter der URL: [http://www.bmas.de/portal/29492/property=pdf/2008\\_11\\_19\\_alterssicherungsbericht\\_2008.pdf](http://www.bmas.de/portal/29492/property=pdf/2008_11_19_alterssicherungsbericht_2008.pdf) [Abruf am 16.03.2011], Anlage 1.

<sup>5</sup> Vgl. Deutsche Bank Research: Betriebliche Altersversorgung/ Raum für weitere Expansion, S. 11 - 12, unter der URL: [http://www.deutsche-bank.de/mittelstand/downloads/Betriebl.\\_Altersversorgung\\_06\\_2010.pdf](http://www.deutsche-bank.de/mittelstand/downloads/Betriebl._Altersversorgung_06_2010.pdf) [Abruf am 16.03.2011], Anlage 2.

Doch wie ist eine solche Unterstützung und Förderung der Mitarbeiter bei ihrer betrieblichen Altersvorsorge für den Arbeitgeber zum Nulltarif möglich?

Gegenstand dieser Arbeit ist es, diese Frage zu beantworten und die Vorteilhaftigkeit eines Arbeitgeberzuschusses zu verdeutlichen. Dabei wird wie folgt vorgegangen:

In **Kapitel 2** wird zunächst Grundsätzliches über die Entgeltumwandlung vermittelt. Anschließend wird ihre staatliche Förderung und die dadurch entstehende Ersparnis für Arbeitgeber und Arbeitnehmer behandelt.

Diese bildet die Grundlage für den Arbeitgeberzuschuss, der in **Kapitel 3** erläutert wird.

In dem darauffolgenden **Kapitel 4** wird die dadurch entstehende Win-Win-Situation von Arbeitgeber und Arbeitnehmer dargestellt.

Schließlich werden in **Kapitel 5** gängige Sonderformen des Arbeitgeberzuschusses behandelt, die auf der zuvor erklärten Grundform basieren.

Das **Kapitel 6** gewährt einen zusammenfassenden Überblick über das Thema und einen Ausblick auf die weitere Entwicklung in der Zukunft.

---

## 2. Die Entgeltumwandlung

In § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG<sup>6</sup> ist die Legaldefinition der Entgeltumwandlung enthalten. Demnach liegt eine Entgeltumwandlung vor, wenn künftige Entgeltansprüche in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen umgewandelt werden.

Ein Entgeltanspruch ergibt sich aus dem Arbeitsvertrag. Er liegt künftig vor, wenn er zum Umwandlungszeitpunkt besteht, aber noch nicht durch die Arbeitsleistung erdient wurde.<sup>7</sup>

Das heißt bei einem bestehenden wirksamen Arbeitsverhältnis kann ab dem Folgemonat des Abschlusses der Entgeltumwandlungsvereinbarung ein Teil des Entgelts in eine bAV fließen.

Wertgleich ist eine Versorgungsanwartschaft dann, wenn sie nach versicherungsmathematischer Umrechnung dem Entgeltverzicht entspricht beziehungsweise wenn die umgewandelten Entgelte vom Arbeitgeber vollständig an den Versicherer abgeführt werden.<sup>8</sup>

Scheidet der Arbeitnehmer beispielsweise aus dem Betrieb aus, darf der Wert seiner Versorgungsanwartschaft durch Faktoren wie Abschluss- und Verwaltungskosten oder Kosten zur Insolvenzsicherung nicht unverhältnismäßig gesunken sein.<sup>9</sup>

Bei der Entgeltumwandlung handelt es sich um eine arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Altersvorsorge. Der Arbeitnehmer verzichtet gegenüber dem Arbeitgeber auf einen Teil seines Entgelts, den der Arbeitgeber dann für dessen Altersversorgung aufwendet.<sup>10</sup>

---

<sup>6</sup> Der Geltungsbereich des BetrAVG ist in § 17 BetrAVG geregelt. Demnach findet das BetrAVG auf Pflichtversicherte in der RV Anwendung. Aber auch für Nicht-Arbeitnehmer, denen aus Anlass ihrer Tätigkeit für den Betrieb eine Altersvorsorge zugesagt wurde, gelten die Regelungen des BetrAVG gem. § 17 Abs. 1 S. 2 BetrAVG.

<sup>7</sup> Vgl. Hanau/Arteaga/Rieble/Veit, Rn. 36 ff.; Langohr-Plato, Rn. 268 ff.

<sup>8</sup> Vgl. Hanau/Arteaga/Rieble/Veit, Rn. 100 ff., Doetsch/Oecking/u.a., S. 38.

<sup>9</sup> Vgl. Kemper/Kisters-Kölkes, Rn. 509.

<sup>10</sup> Vgl. Clemens, S.30.

---

Dies kann über jeden der fünf Durchführungswege der bAV geschehen: Über die Direktversicherung, die Pensionskasse, den Pensionsfonds, die Unterstützungskasse und die Direktzusage.

Die Versorgungsanwartschaft ist sofort unverfallbar, das heißt der Arbeitnehmer behält seinen Anspruch beim Ausscheiden aus dem Betrieb gem. § 1b Abs. 5 BetrAVG.

Seit dem 01.01.2002 besteht gem. § 1a BetrAVG sogar ein gesetzlicher Anspruch auf Entgeltumwandlung in Höhe von bis zu 4% der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung, wenn mindestens ein Hundertsechzigstel der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV<sup>11</sup> umgewandelt wird.

Die Entgeltumwandlung kann sowohl aus dem Bruttoeinkommen als auch aus dem Nettoeinkommen vorgenommen werden.

Wird sie aus dem individuell versteuerten und sozialversicherungspflichtigen Entgelt (sogenannte Nettoentgeltumwandlung) über eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds durchgeführt, besteht ein Anspruch auf Riesterförderung nach § 1a Abs. 3 BetrAVG i.V.m. §§ 10a, 82 Abs. 2 EStG.

Von einer Bruttoentgeltumwandlung spricht man, wenn der Beitrag zur bAV direkt aus dem Bruttoeinkommen entnommen und für die bAV aufgewendet wird. Denn der umgewandelte bAV-Beitrag ist unter bestimmten Voraussetzungen sowohl steuer- als auch sozialversicherungsfrei. Im weiteren Verlauf der Arbeit ist ausschließlich von dieser Form der Entgeltumwandlung die Rede.

---

<sup>11</sup> Dies entspricht im Jahr 2011 einem Betrag von 191,63 Euro/ mtl. 15,97 Euro.

---

## 2.1 Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Die Höchstgrenze der Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit des bAV-Beitrags beträgt in allen Durchführungswegen 4% der BBG in der RV oder mehr. Im Jahr 2011 liegt die BBG in der RV bei 66 000 Euro, somit kann man 2011 mindestens einen Betrag von 2 640 Euro jährlich beziehungsweise 220 Euro monatlich steuer- und sozialversicherungsfrei für die bAV umwandeln.

Für die Durchführungswege Direktversicherung<sup>12</sup>, Pensionskasse und Pensionsfonds gilt § 3 Nr. 63 S.1 EStG, wonach die Beiträge zur bAV bis zu 4% der BBG in der RV steuerfrei sind.

In der gleichen Höhe sind diese Beiträge gem. § 1 Abs. 1 Nr. 9 SVEV auch sozialversicherungsfrei.<sup>13</sup>

Gem. § 3 Nr. 63 S.3 EStG sind weitere 1 800 Euro steuerfrei (aber sozialversicherungspflichtig), wenn die Versorgungszusage nach dem 31.12.2004 erteilt wurde.

Bei den Durchführungswegen Unterstützungskasse und Direktzusage findet kein Lohnzufluss<sup>14</sup> statt, weswegen der Umwandlungsbetrag der Lohnsteuerpflicht nach § 38 Abs. 2 i.V.m. § 11 Abs. 1 EStG nicht unterliegt<sup>15</sup>. Der bAV-Beitrag ist somit in voller Höhe steuerfrei.

Mit der Sozialversicherungspflicht verhält es sich hier anders, denn die umgewandelten Beiträge sind gem. § 14 Abs. 1 S. 2 SGB IV nur bis zu 4% der BBG in der RV sozialversicherungsfrei.

---

<sup>12</sup> Auf die Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG für Altzusagen wird im Rahmen dieser Arbeit aufgrund ihrer schwindenden Bedeutung nicht eingegangen.

<sup>13</sup> Vgl. Buttler, S. 129.

<sup>14</sup> Von einem Lohnzufluss ist bei der bAV auszugehen, wenn der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf die Leistung hat. Dies ist bei den Durchführungswegen DV, PK, PF der Fall, nicht aber bei den Durchführungswegen UK, DZ, da diese keinen Rechtsanspruch auf die Leistung gewähren (vgl. § 1b BetrAVG), vgl. Deist/Lange, S. 233 f.

<sup>15</sup> Vgl. Doetsch/Oecking/u.a., S. 70.

Für die Höchstgrenzen der Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit gibt es eine Besonderheit, wenn mehrere bAV-Zusagen nebeneinander in verschiedenen Durchführungsweegen bestehen:

Wird zusätzlich zu einer Direktversicherung, einer Pensionskasse oder einem Pensionsfonds eine bAV über eine Unterstützungskasse oder eine Direktzusage durchgeführt, können die jeweiligen Höchstgrenzen additiv in jedem Durchführungsweg ausgeschöpft werden.<sup>16</sup>

Nachfolgend ein zusammenfassender Überblick:

Durchführungswege	Direktversicherung	Pensionskasse	Pensionsfonds	+	Unterstützungskasse	Direktzusage
<b>Steuerfreiheit</b>	Bis zu 4% der BBG in der RV + 1 800 Euro bei Zusagen ab 2005 (§3 Nr. 63 EStG)			+	Unbegrenzt (§ 38 Abs. 2 i.V.m. § 11 Abs. 1 EStG)	
<b>Sozialversicherungsfreiheit</b>	Bis zu 4% der BBG in der RV (§ 1 Abs. 1 Nr. 9 SVEV)			+	Bis zu 4% der BBG in der RV (§ 14 Abs. 1 S. 2 SGB IV)	

**Abb. 1:** Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Entgeltumwandlung

Quelle: Eigene Darstellung.

<sup>16</sup> Vgl. Deist/Lange, S. 249.

---

## 2.2 Ermittlung der Sozialabgabenersparnis

Der umgewandelte Beitrag zur bAV ist dem Arbeitsentgelt bis zur Höchstgrenze der Sozialversicherungsfreiheit nicht zuzurechnen, das heißt bei allen Durchführungswegen in Höhe von 4% der BBG in der RV nach § 1 Abs. 1 Nr. 9 SVEV beziehungsweise § 14 Abs. 1 S. 2 SGB IV. Demnach sind aus diesem Betrag keine Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten, sodass es zu einer Ersparnis kommt.

Um die Höhe der Sozialabgabenersparnis zu ermitteln wird folgendermaßen vorgegangen:

Zunächst ermittelt man den Sozialversicherungsbeitrag, der ohne die Berücksichtigung der bAV anfällt.

Anschließend wird der bAV-Beitrag vom Bruttoeinkommen abgezogen und aus dem verbleibenden Bruttoeinkommen errechnet man den Sozialversicherungsbeitrag, der bei Beachtung der bAV zu zahlen ist.

Hinterher werden die beiden Sozialversicherungsbeiträge miteinander verglichen. Der Differenzbetrag stellt die Ersparnis der Sozialabgaben dar.

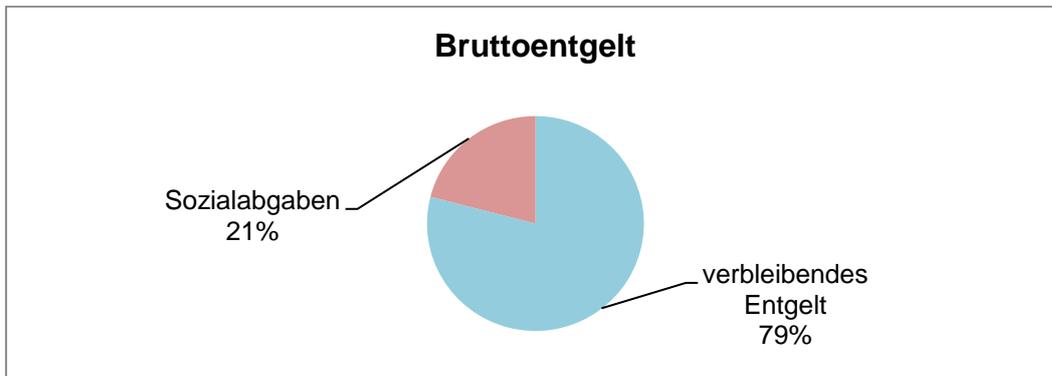
Beitragspflicht zur Sozialversicherung besteht allerdings nur bis zu deren Beitragsbemessungsgrenze. Liegt das Bruttoentgelt des Arbeitnehmers nach Abzug des Beitrags zur bAV über der Beitragsbemessungsgrenze eines Sozialversicherungszweiges<sup>17</sup>, wird durch die bAV dort keine Sozialabgabenersparnis erlangt. Das beitragspflichtige Entgelt ist in diesem Fall mit und ohne bAV gleich hoch, genauso wie die Sozialabgaben.

---

<sup>17</sup> Die unterschiedlichen BBGs in der KV/PV und RV/AloV sind zu beachten.

## 2.2.1 Die Ersparnis des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmeranteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag macht im Jahr 2011 knapp 21% des beitragspflichtigen Entgelts aus.<sup>18</sup>



**Abb. 2:** Der Sozialabgabenanteil des Arbeitnehmers am Bruttoentgelt

Quelle: Eigene Darstellung.

Allerdings beträgt der Sozialversicherungsbeitrag des Arbeitnehmers nicht immer 21% des Bruttoentgelts. Bei einem Verdienst oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze einer Sozialversicherung sinkt der Anteil der Sozialabgaben am Bruttoentgelt, was auch Auswirkungen auf die Sozialabgabenersparnis hat.

Aus der nachfolgenden Abbildung wird ersichtlich, in welcher Höhe der Arbeitnehmer in Abhängigkeit vom Bruttoentgelt die Sozialabgaben trägt. Es ist erkennbar, inwiefern sich das Verhältnis zwischen Bruttoentgelt und Sozialabgaben ab dem Überschreiten der Beitragsbemessungsgrenzen in den einzelnen Sozialversicherungszweigen verändert.

---

<sup>18</sup> AN-Anteil an den Sozialversicherungsbeiträgen 2011:

**KV** 8,2% (7,9% ermäßigt), **PV** 0,975%/ 1,225% für Kinderlose ab dem 23.Lj., **RV** 9,95%, **AloV** 1,5%

**Insgesamt** i.d.R. 20,875% für Kinderlose ab Vollendung des 23. Lj., ansonsten 20,625%, Berechnungen zur Vereinfachung mit 21% (RV/AloV 13%, KV/PV 8%) ohne Unterscheidung zwischen Kinderlosen ab dem 23. Lj. und AN mit Kindern.

AN BAE	Beitrags- pflichtiges Entgelt	Sozialabgaben	Anteil der Sozialabgaben am BAE
<b>A</b> 2 500, 00 Euro <sup>19</sup>	2 500, 00 Euro	<b>525, 00 Euro</b>	<b>21%</b>
<b>B</b> 3 712, 50 Euro <sup>20</sup>	3 712, 50 Euro	<b>779, 63 Euro</b>	<b>21%</b>
<b>C</b> 5 500, 00 Euro <sup>21</sup>	3 712, 50 <sup>20</sup> bzw. 5 500, 00 Euro	297, 00 + 715, 00 Euro <b>= 1 012, 00 Euro</b>	<b>18, 4%</b>
<b>D</b> 7 000, 00 Euro	3 712, 50 <sup>20</sup> bzw. 5 500, 00 <sup>21</sup> Euro	297, 00 + 715, 00 Euro <b>= 1 012, 00 Euro</b>	<b>14, 46%</b>

**Abb. 3:** Der Sozialabgabenanteil des Arbeitnehmers in Abhängigkeit vom Bruttoentgelt  
Quelle: Eigene Darstellung und Berechnung.

Aufgrund der Durchführung einer bAV vermindert sich das Bruttoentgelt. Sofern sich dadurch auch das beitragspflichtige Entgelt verringert, entsteht eine Sozialabgabenersparnis. Andernfalls hat die bAV keine Auswirkungen auf die Sozialabgaben.

<sup>19</sup> Entspricht annähernd einem Durchschnittsverdiener (vorläufiges Durchschnittsentgelt 2011: 2 522, 33 Euro).

<sup>20</sup> BBG in der KV/PV 2011: 44 500, 00 Euro, mtl. 3 712, 50 Euro, ab Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze 2011 in Höhe von 49 500 Euro/ mtl. 4 125 Euro ist von einer freiwilligen Versicherung in der KV und PV auszugehen.

<sup>21</sup> BBG in der RV/AIoV 2011: 66 000, 00 Euro, mtl. 5 500, 00 Euro.

In der folgenden Abbildung werden die Sozialabgaben dargestellt, die bei Durchführung einer bAV mit 100 Euro/ 220 Euro BY anfallen. Außerdem wird die Sozialabgabenersparnis im Vergleich zu **Abb. 3** aufgezeigt.

AN BAE	Beitrags- pflichtiges Entgelt bei bAV-BY <u>100 Euro</u>	Sozial- abgaben	Beitrags- pflichtiges Entgelt bei bAV-BY <u>220 Euro</u>	Sozial- abgaben
<b>A</b>  2 500, 00 Euro	2 400, 00 Euro	504, 00 Euro	2 280, 00 Euro	478, 80 Euro
		<b>Ersparnis: 21, 00 Euro</b>		<b>Ersparnis: 46, 20 Euro</b>
<b>B</b>  3 712, 50 Euro	3 612, 50 Euro	758, 63 Euro	3 492, 50 Euro	733, 43 Euro
		<b>Ersparnis: 21, 00 Euro</b>		<b>Ersparnis: 46, 20 Euro</b>
<b>C</b>  5 500, 00 Euro	3 712, 50 bzw. 5 400, 00 Euro	297, 00 und 702, 00 Euro = 999 Euro	3 712, 50 bzw. 5 280, 00 Euro	297, 00 und 686, 40 Euro
		<b>Ersparnis: 13, 00 Euro</b>		<b>Ersparnis: 28, 60 Euro</b>
<b>D</b>  7 000, 00 Euro	3 712, 50 bzw. 5 500 Euro	297, 00 und 715, 00 Euro = 1012, 00 Euro	3 712, 50 bzw. 5 500, 00 Euro	297, 00 und 715, 00 Euro = 1012, 00 Euro
		<b>Ersparnis: keine</b>		<b>Ersparnis: keine</b>

**Abb. 4:** Sozialabgabenersparnis des Arbeitnehmers in Abhängigkeit vom Bruttoentgelt

Quelle: Eigene Darstellung und Berechnung.

In **Abb. 4** wird deutlich, dass die Sozialabgabenersparnis umso größer ist, je mehr die bAV ausgeschöpft wird. Sobald das Bruttoentgelt jedoch über der Beitragsbemessungsgrenze einer Sozialversicherung liegt, mindert sich die Ersparnis oder es wird gar keine Ersparnis erlangt.

Der Großteil der Beschäftigten erzielt einen Verdienst unterhalb der Beitragsbemessungsgrenzen<sup>22</sup>. Sie sparen bis zur Höchstgrenze den gesamten Sozialversicherungsbeitrag in Höhe von 21% der Bruttoentgelt-differenz, sprich des bAV-Beitrags.

In diesen Fällen kann die Ersparnis deshalb vereinfacht berechnet werden, indem man den Sozialversicherungsbeitragssatz mit dem bAV-Beitrag multipliziert. Als Ergebnis erhält man die Sozialabgaben, die aus diesem Betrag ohne die Entgeltumwandlung zu zahlen wären.

	50 Euro bAV-BY	100 Euro bAV-BY	150 Euro bAV-BY	220 Euro bAV-BY
Sozialabgaben- ersparnis AN = 21% x bAV-BY	10, 50 Euro	21 Euro	31, 50 Euro	46, 20 Euro

**Abb. 5:** Sozialabgabenersparnis des Arbeitnehmers bei einem Bruttoentgelt unterhalb der Beitragsbemessungsgrenzen

Quelle: Eigene Darstellung und Berechnung

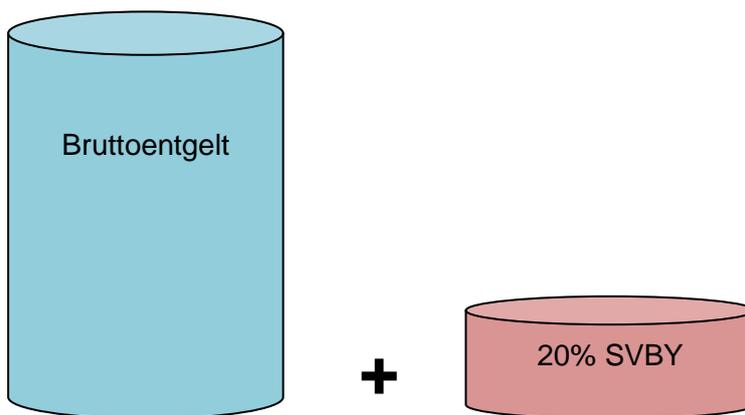
<sup>22</sup> Vgl. Bundeszentrale für politische Bildung: Relative Einkommensposition unter der URL: [http://www.bpb.de/wissen/E200GU,0,0,Relative\\_Einkommensposition.html](http://www.bpb.de/wissen/E200GU,0,0,Relative_Einkommensposition.html) [Abruf am 23.03.2011], Anlage 3.

## 2.2.2 Die Ersparnis des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber trägt im Jahr 2011 einen Anteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag in Höhe von knapp 20% des beitragspflichtigen Entgelts.<sup>23</sup>

Außerdem richten sich andere Lohnnebenkosten wie der Beitrag zur gesetzlichen Unfallversicherung und der Insolvenzgeldumlage nach dem Bruttoentgelt des Arbeitnehmers.<sup>24</sup>

Die Kosten des Arbeitgebers sind allesamt nicht Bestandteil des Bruttoentgelts des Arbeitnehmers, sie orientieren sich lediglich der Höhe nach an diesem. Der Arbeitgeber wendet die Lohnnebenkosten zusätzlich zum Bruttoentgelt auf.



**Abb. 6:** Der Sozialabgabenanteil des Arbeitgebers in Abhängigkeit vom Bruttoentgelt

Quelle: Eigene Darstellung.

<sup>23</sup> AG-Anteil an SVBY 2011:

**KV** 7,3% (7,0% ermäßigt), **PV** 0,975%, **RV** 9,95%, **AloV** 1,5%

**Insgesamt** i.d.R. 19,725%, Berechnungen zur Vereinfachung mit 20% (RV/AloV 11,5%, KV/PV 8,5%).

<sup>24</sup> Im Rahmen dieser Arbeit wird die Ersparnis des Arbeitgebers auf den Gesamtsozialversicherungsbeitrag beschränkt.

Die Höhe des Sozialabgabenanteils entwickelt sich beim Überschreiten der Beitragsbemessungsgrenzen abgesehen von dem unterschiedlichen Gesamtsozialversicherungsbeitrag analog zu der des Arbeitnehmers. Je weiter die Beitragsbemessungsgrenzen überschritten werden, desto weiter sinkt der Sozialabgabenanteil im Verhältnis zum Bruttoentgelt (vgl. **Abb. 3**).

Wandelt der Arbeitnehmer Entgelt für die bAV um, mindert sich das beitragspflichtige Entgelt für den Arbeitgeber um diesen Betrag, soweit es unter der sozialversicherungsfreien Höchstgrenze und den Beitragsbemessungsgrenzen liegt (vgl. **Abb. 4**).

Im Normalfall kann die Ersparnis des Arbeitgebers<sup>25</sup> genauso wie die Ersparnis des Arbeitnehmers bis zur Höchstgrenze direkt vom bAV-Beitrag errechnet werden, da das Bruttoentgelt der meisten Arbeitnehmer unter den Beitragsbemessungsgrenzen liegt. Aus dem Differenzbetrag des Bruttoentgelts muss der Arbeitgeber keine Sozialabgaben zahlen, das heißt er hat eine Sozialabgabenersparnis in Höhe von 20% des bAV-Beitrags.

	50 Euro bAV-BY	100 Euro bAV-BY	150 Euro bAV-BY	220 Euro bAV-BY
Sozialabgabenersparnis AG = 20% x bAV-BY	10 Euro	20 Euro	30 Euro	44 Euro

**Abb. 7:** Sozialabgabenersparnis des Arbeitgebers bei einem Bruttoentgelt unterhalb der Beitragsbemessungsgrenzen

Quelle: Eigene Darstellung und Berechnung.

<sup>25</sup> Vgl. Schumacher/Sobau/Hänsler, S. 16.

---

### 3. Der Arbeitgeberzuschuss

Der Arbeitgeber kann sich an der bAV des Arbeitnehmers in Form eines Zuschusses beteiligen. Eine Möglichkeit des Arbeitgeberzuschusses ist es, die durch die Entgeltumwandlung erlangte Sozialabgabenersparnis ganz oder teilweise an den Arbeitnehmer weiter zu geben.

Grundsätzlich gilt ein solcher Zuschuss als arbeitgeberfinanziert, sodass die entsprechenden Vorschriften Anwendung finden. Dies ergibt sich daraus, dass es sich bei der Sozialabgabenersparnis lediglich um eine wegfallende Beitragsverpflichtung des Arbeitgebers handelt. Der Arbeitnehmer hat keinerlei Anspruch auf die Sozialabgabenersparnis des Arbeitgebers, sodass der Zuschuss allein vom Arbeitgeber aufgewendet wird.<sup>26</sup> Durch den Arbeitgeberzuschuss entsteht zusammen mit der Entgeltumwandlung eine sogenannte mischfinanzierte bAV.<sup>27</sup>

Davon abweichend kann willkürlich vereinbart werden, dass der Zuschuss ein Bestandteil der Entgeltumwandlung ist. In diesem Fall gelten die Vorschriften über die Entgeltumwandlung.<sup>28</sup>

Im Folgenden werden die wichtigsten Regelungen für die Erteilung eines Arbeitgeberzuschusses näher erläutert.

#### 3.1 Höhe des Zuschusses

Der Arbeitgeber ist völlig frei in der Ausgestaltung der Höhe seines Zuschusses, solange die Regelungen allgemeingültig sind und niemand willkürlich benachteiligt wird.

Es kann beispielsweise ein prozentualer Anteil des Umwandlungsbetrags als Zuschuss gegeben werden oder auch ein pauschaler Festbetrag.<sup>29</sup>

---

<sup>26</sup> Vgl. Hanau/Arteaga/Rieble/Veit, Rn. 109.

<sup>27</sup> Vgl. Schumacher/Sobau/Hänsler, S. 85.

<sup>28</sup> Vgl. ebenda, S. 126.

<sup>29</sup> Vgl. ebenda.

Es ist außerdem möglich, einen Mindest- und Höchstbetrag für die bezuschusste Entgeltumwandlung festzulegen. Als Höchstbetrag bietet sich die sozialversicherungsfreie Höchstgrenze von 4% der BBG in der RV an, da der Arbeitgeber ab dieser Höchstgrenze keine Sozialabgaben mehr spart. Eine Mindestgrenze kann die Arbeitnehmer zur Umwandlung eines höheren Beitrags zur bAV bewegen.

In der nachstehenden Abbildung sind mögliche Regelungen für die Höhe des Arbeitgeberzuschusses dargestellt, als Höchstgrenze wurden 4% der BBG in der RV festgelegt, das beitragspflichtige Entgelt liegt unterhalb der Beitragsbemessungsgrenzen (Normalfall).

AG-Zuschuss \ Umwandlungsbetrag	100 Euro	150 Euro	220 Euro	300 Euro
10% des Umwandlungsbetrags	10 Euro	15 Euro	22 Euro	22 Euro
50% der Sozialabgabenersparnis				
20% des Umwandlungsbetrags	20 Euro	30 Euro	44 Euro	44 Euro
100% der Sozialabgabenersparnis				
Festbetrag, z.B. 20 Euro	20 Euro	20 Euro	20 Euro	20 Euro

**Abb. 8:** Die Höhe des Arbeitgeberzuschusses

Quelle: Eigene Darstellung und Berechnung.

---

Übersteigt das Bruttoeinkommen von Arbeitnehmern die Beitragsbemessungsgrenzen, erlangt der Arbeitgeber eine geringere oder gar keine Sozialabgabensparnis durch deren Entgeltumwandlung. Es liegt nun am Arbeitgeber zu entscheiden, ob er diesem Personenkreis dennoch einen Zuschuss zur bAV gewährt oder nicht. Ein Ausschluss dieses Personenkreises ist zulässig (vgl. Kap. 3.2). Dabei kommt es allein auf die Formulierung der Zusage des Arbeitgeberzuschusses an. Wird der Zuschuss in Abhängigkeit zur Sozialabgabensparnis geleistet, haben diese Arbeitnehmer keinen Anspruch auf einen Zuschuss. Wird der Zuschuss hingegen an den Umwandlungsbetrag geknüpft oder als Festbetrag zugesagt, haben auch diese Arbeitnehmer Anspruch auf einen Arbeitgeberzuschuss (vgl. **Abb. 8**).

### 3.2 Der Gleichbehandlungsgrundsatz

Für den Arbeitgeberzuschuss findet der Grundsatz der Gleichbehandlung Anwendung. Dieser Grundsatz ergibt sich aus Art. 3 GG. Der Arbeitgeber darf einzelne Arbeitnehmer nicht willkürlich ohne sachlichen Grund von begünstigenden Regelungen ausschließen.<sup>30</sup> Eine Überprüfung ist immer dann nötig, wenn der Arbeitgeber Versorgungszusagen nach einem bestimmten System verteilt, wie auch beim Arbeitgeberzuschuss.<sup>31</sup>

Eine Differenzierung ist nach der Rechtsprechung des BAG unter anderem zwischen unterschiedlichen Einkommensgruppen möglich. Besserverdiener können von einer begünstigenden Regelung ausgeschlossen werden, da ihnen eine Eigenvorsorge möglich ist.<sup>32</sup>

Eine Beschränkung des Arbeitgeberzuschusses auf die Arbeitnehmer, deren Bruttoentgelt unter den Beitragsbemessungsgrenzen liegt, ist somit mit diesem Argument zulässig.

---

<sup>30</sup> Vgl. Buttler, Rn. 62.

<sup>31</sup> Vgl. BAG 25.5.2004, 3 AZR 15/03, EzA § 1b BetrAVG Gleichbehandlung Nr. 1 = BetrAV 2005, 199 ff., zitiert bei Kemper/Kisters-Kölkes, Rn. 102.

<sup>32</sup> Vgl. Kemper/Kisters-Kölkes, Rn. 104.

---

### 3.3 Anspruchsgrundlagen

Der Anspruch auf einen Arbeitgeberzuschuss kann auf unterschiedliche Weise entstehen.

Wird der Arbeitgeberzuschuss individuell zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer vereinbart, liegt eine **Einzelzusage** vor. Diese kann ausschließlich bei Arbeitnehmern mit einer herausragenden Stellung erteilt werden, weil sonst gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen wird.

Gibt der Arbeitgeber eine gleichlautende Zusage gegenüber allen Arbeitnehmern oder einer Arbeitnehmergruppe ab, handelt es sich um eine **Gesamtzusage/ vertragliche Einheitsregelung**.

In den vorgenannten Fällen wird die Zusage Bestandteil jedes einzelnen Arbeitsvertrages und hat Vorrang vor anderen Vereinbarungen, soweit sie günstiger sind.

Es kann außerdem eine **Betriebsvereinbarung** zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat abgeschlossen werden, die für alle Arbeitnehmer verbindlich werden kann.

Eine weitere Variante stellen Regelungen in **Tarifverträgen** dar, wenn ein Tarifvertrag Anwendung findet.

Gefährlich kann es für den Arbeitgeber werden, wenn er eine Zusage erteilt hat, die dem **Gleichbehandlungsgrundsatz** nicht genügt. In diesem Fall werden die zu Unrecht ausgeschlossenen Arbeitnehmer auch begünstigt gem. § 1b Abs. 1 S. 4 BetrAVG und haben ebenfalls Anspruch auf einen Arbeitgeberzuschuss.

Desweiteren kann gem. § 1b Abs. 1 S. 4 BetrAVG ein Anspruch infolge der **betrieblichen Übung** entstehen, wenn der Arbeitgeber einen Arbeitgeberzuschuss über einen längeren Zeitraum regelmäßig gewährt hat.<sup>33</sup>

---

<sup>33</sup> Vgl. Buttler, S.36 ff., Kemper/Kisters-Kölkes, Rn.92 ff., Langohr-Plato, Rn. 170 ff., Deist/Lange, S. 150 ff.

---

## 4. Vorteile der bezuschussten Entgeltumwandlung

Fördert der Arbeitgeber die Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers durch einen Zuschuss, werden dadurch für beide positive Effekte erzielt. Darum spricht man auch von einer Win-Win-Situation.

Verantwortlich für dieses Phänomen ist die staatliche Förderung. Sie schafft gezielt sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer Vorteile. Diese Anreize sollen eine höhere Beteiligung an der bAV hervorrufen.

Im Folgenden werden die Vorteile des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers erläutert.

### 4.1 Vorteile des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber erlangt die Sozialabgabensparnis zwar durch die bAV des Arbeitnehmers, dieser hat aber keinerlei Anspruch darauf. Der Arbeitgeber kann sie anderweitig verwenden, was in der Praxis auch noch häufig der Fall ist.<sup>34</sup> Welche Anreize hat er, die Ersparnis an seine Arbeitnehmer weiterzugeben?

Die Auswirkungen eines Arbeitgeberzuschusses auf ein Unternehmen sind komplex. Es gibt sowohl betriebswirtschaftliche und personalpolitische als auch soziale Gründe, aufgrund derer sich ein Arbeitgeberzuschuss als lohnend erweist.

Im Folgenden werden diese Gründe zur besseren Übersicht einzeln aufgeführt und durch Verweise verknüpft, da sie häufig miteinander verflochten sind.

---

<sup>34</sup> Vgl. Schumacher/Sobau/Hänsler, S. 85.

---

#### 4.1.1 Senkung der Lohnnebenkosten

Ein Arbeitgeberzuschuss kann dazu dienen, das betriebswirtschaftliche Ziel der größtmöglichen Lohnnebenkostensenkung zu erreichen. Oft ist dies der gewichtigste Grund für den Arbeitgeber, da eine finanzielle Entlastung für den Betrieb angestrebt wird.

Er erreicht dieses Ziel, indem er einen optimalen Anteil der Sozialabgabenersparnis an den Arbeitnehmer weitergibt. Der Rest steht ihm weiterhin frei zur Verfügung.

Der Zuschuss darf weder zu gering, noch zu hoch gewählt werden. Einerseits soll er die Arbeitnehmer zum Abschluss einer bAV anspornen, andererseits einen zufriedenstellenden Anteil der Sozialabgabenersparnis dem Arbeitgeber überlassen.<sup>35</sup>

Ein richtig gewählter Zuschuss des Arbeitgebers ist ein Anreiz für die Arbeitnehmer eine eigenfinanzierte bAV abzuschließen, wodurch der Anteil der Arbeitnehmer mit einer bAV im Betrieb (Durchdringungsquote) erhöht wird. Je höher die Durchdringungsquote ist, desto weiter können die Lohnnebenkosten gesenkt werden.<sup>36</sup> Denn durch die Entgeltumwandlung der Arbeitnehmer sinken deren Bruttoentgelte, an welchen sich die Höhe der Sozialabgaben des Arbeitgebers orientiert.

Außerdem ist der Arbeitgeberzuschuss grundsätzlich als Betriebsausgabe steuerlich abzugsfähig, wobei die fünf verschiedenen Durchführungswege nach §§ 4b, 4c, 4d, 4e, 6a EStG unterschiedlich behandelt werden.<sup>37</sup>

Im Beispiel der folgenden Abbildung wird von einem Betrieb mit 30 Arbeitnehmern ausgegangen, die jeweils 30 000 Euro Bruttoentgelt/ Jahr verdienen und einen bAV-Beitrag von 1 200 Euro/ Jahr leisten.

---

<sup>35</sup> Vgl. Schumacher/Sobau/Hänsler, S. 86.

<sup>36</sup> Vgl. ebenda, S. 85, Schmitt/Kunert/Stichler, S. 192.

<sup>37</sup> Vgl. Buttler, Rn. 142, auf diese Thematik wird hier aufgrund der unterschiedlichen Behandlung der Durchführungswege nicht weiter eingegangen.

Durchdringungsquote	Anzahl AN mit bAV	Summe der bAV-BY	Sozialabgaben/ AG-Zuschuss	Sozialabgabensparnis des AG	Verbleibende Ersparnis <sup>38</sup>
0%, keine bAV	0	0 Euro	6 000 Euro/-	0 Euro	0 Euro
15% ohne AG-Zuschuss	5	6 000 Euro	4 800 Euro/-	1 200 Euro	1 200 Euro
60% mit AG-Zuschuss in Höhe von 50% der Ersparnis	18	21 600 Euro	1 680 Euro/ 2160 Euro = 3 840 Euro	4 320 Euro	2 160 Euro

**Abb. 9:** Erhöhte Sozialabgabensparnis durch den Arbeitgeberzuschuss

Quelle: Eigene Darstellung anhand des Beispiels bei Schumacher/Sobau/Hänsler, S. 85.

In **Abb. 9** wird gezeigt, dass durch einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 50% der Sozialabgabensparnis die Durchdringungsquote um das 3-fache erhöht wird. Die reine Sozialabgabensparnis steigt dadurch um 360%, selbst nach Abzug des Arbeitgeberzuschusses verbleibt eine um 80% höhere Ersparnis.

Das bedeutet im Endeffekt, dass die Belastung des Arbeitgebers mit Sozialabgaben und Arbeitgeberzuschuss von 4 800 Euro auf 3 840 Euro sinkt, also um 20% geringer ist.

<sup>38</sup> Im Vergleich zu einem entsprechenden Betrieb ohne bAV.

---

### 4.1.2 Soziale Verantwortung

Unabhängig davon, aus welchem Grund bisher nur wenige Arbeitnehmer eine bAV abgeschlossen hatten, trägt ein Arbeitgeberzuschuss zu einer höheren Durchdringungsquote bei (vgl. Kap. 4.1.1).

Denn allein durch das Angebot des Arbeitgeberzuschusses werden die Arbeitnehmer auf die bAV aufmerksam. Möglicherweise haben sie sich zuvor über diese Form der Altersvorsorge noch nicht ausreichend informiert und holen dies nun nach.<sup>39</sup> Häufig wird ihnen erst dadurch die Notwendigkeit einer zusätzlichen Altersvorsorge bewusst.<sup>40</sup> Durch die lukrative staatliche Förderung und den Zuschuss kann mit einem verhältnismäßig geringen Aufwand eine ausreichende Altersvorsorge aufgebaut werden (vgl. Kap. 4.2.1). Die bezuschusste Entgeltumwandlung ist somit auch für Arbeitnehmer attraktiv, die nur wenig Geld für die Altersvorsorge zur Verfügung haben. So entscheidet sich nun ein Vielfaches der Arbeitnehmer für eine bAV.

Der Arbeitgeber verhilft seinen Mitarbeitern im Zuge der Fürsorge ohne finanzielle Einbußen zu einer bestmöglich geförderten Altersvorsorge. Sofern die Arbeitgeber von dieser Tatsache Kenntnis erlangen, sind selbst in einer Wirtschaftskrise viele bereit, ihre Belegschaft auf diese Weise zu unterstützen.<sup>41</sup>

Der Arbeitgeber hat laut Rechtsprechung ohnehin eine Fürsorgepflicht und muss die Arbeitnehmer über die Versorgungslücke in der RV hinweisen und über die bAV aufklären. Tut er dies nicht, besteht für ihn die Gefahr, Schadensersatz leisten zu müssen.<sup>42</sup> Im Zuge des Angebots eines Arbeitgeberzuschusses kann er auch diese rechtliche Pflicht erfüllen.

---

<sup>39</sup> Vgl. Buttler, Rn. 49, Schmitt/Kunert/Stichler, S. 190 f.

<sup>40</sup> Vgl. Schumacher/Sobau/Hänsler, S.84.

<sup>41</sup> Vgl. ebenda.

<sup>42</sup> Vgl. Buttler, Rn. 49, Schmitt/Kunert/Stichler, S.174.

---

### 4.1.3 Verringerte Fluktuationskosten

Durch einen Zuschuss zur bAV wird die Mitarbeiterbindung gestärkt. Denn der Arbeitgeber demonstriert damit neben sozialer Verantwortung (vgl. Kap. 4.1.2) Zuversicht im Hinblick auf die Zukunft und Marktsicherheit, was auch Arbeitsplatzsicherheit bedeutet. Daher fühlen sich die Mitarbeiter gut aufgehoben und ziehen einen Arbeitsplatzwechsel seltener in Betracht.

Dies ist insbesondere bei Fach- und Führungskräften oder erfahrenen Mitarbeitern von Bedeutung. Die Neubesetzung einer solchen Stelle ist teuer und verursacht einen organisatorischen Aufwand.

Vor allem in der Dienstleistungsbranche können Stellenwechsel auch zu einem Verlust von Kunden führen, die dadurch ihren Ansprechpartner verlieren.

Bei neu eingestellten Mitarbeitern bietet ein Zuschuss ebenfalls einen Vorteil. Deren Fluktuationswahrscheinlichkeit ist besonders hoch, sodass die Investition von Arbeitszeit für deren Einlernen in diesem Fall umsonst war. Scheidet ein neu eingestellter Arbeitnehmer trotz des Zuschusses nach relativ kurzer Zeit wieder aus dem Betrieb aus, hat der Arbeitgeber keinen erhöhten Schaden. Für den Zuschuss gelten die Vorschriften der Arbeitgeberfinanzierung, sodass einem Arbeitnehmer beim Ausscheiden aus dem Betrieb der Anspruch auf die arbeitgeberfinanzierte Versorgungsanwartschaft gem. § 1b Abs. 1 S. 1 BetrAVG nur zusteht, wenn diese bereits fünf Jahre bestand und er das 25. Lebensjahr vollendet hat.<sup>43</sup>

---

<sup>43</sup> Vgl. Buttler, Rn. 27.

---

#### **4.1.4 Motivation**

Durch einen Zuschuss zur bAV kann eine langfristige Motivation bei den Arbeitnehmern erzielt werden.

Durch jährliche Kontoauszüge, die den aktuellen Versorgungsanspruch sowie den Zuwachs der Versorgung im vergangenen Jahr enthalten, können dem Arbeitnehmer regelmäßig der Zuschuss des Arbeitgebers und dessen Auswirkungen ins Gedächtnis gerufen werden. Außerdem sollte die Entwicklung des Versorgungsanspruches dargestellt werden, die sich beim Verbleiben im Unternehmen bis zur Altersgrenze ergibt, um die Betriebstreue zu festigen (vgl. 4.1.3).<sup>44</sup>

Die erhöhte Motivation fördert die Beziehung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber langfristig (vgl. Kap. 4.1.2, 4.1.3). Dadurch identifizieren sich die Arbeitnehmer besser mit dem Unternehmen und setzen sich deshalb intensiver für dessen Erfolg ein. Durch diese steigende Arbeitsproduktivität wird ein höherer Gewinn erzielt.

#### **4.1.5 Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt**

Kleine und mittelständische Unternehmen haben es oft schwer, sich im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte gegen größere Unternehmen durchzusetzen. Diese gewähren häufig umfangreiche Versorgungsleistungen, was sie für die Mitarbeiter attraktiver macht.

Deshalb ist es für kleinere Unternehmen wichtig, sich ebenfalls mit der bAV auseinander zu setzen. Nur so haben sie eine Chance, im Wettbewerb um Fachkräfte mit anderen Betrieben mithalten zu können.<sup>45</sup>

---

<sup>44</sup> Vgl. Buttler, Rn. 30, Rn. 36.

<sup>45</sup> Vgl. ebenda, Rn. 29.

Ansonsten besteht zusätzlich ein erhöhtes Risiko, dass ihnen die vorhandenen qualifizierten Mitarbeiter von anderen Unternehmen abgeworben werden (vgl. Kap. 4.1.3).

In den nächsten Jahren wird dieser Aspekt immer mehr an Bedeutung gewinnen, da die Anzahl der arbeitsfähigen Arbeitnehmer aufgrund des demographischen Wandels stetig abnimmt und Fachkräfte rarer werden.<sup>46</sup>

#### **4.1.6 Das Ansehen des Unternehmens**

Indem der Arbeitgeber soziale Verantwortung beweist (vgl. Kap. 4.1.2) und die Mitarbeiterbindung gestärkt wird (vgl. Kap. 4.1.3), fällt die Mundpropaganda für ein Unternehmen positiver aus. Da sich die Mitarbeiter besser mit dem Unternehmen identifizieren, setzen sie sich aktiv für dessen guten Ruf und Erfolg ein (vgl. Kap. 4.1.4).

Außerdem kann das Unternehmen über Medien wie Zeitungsartikel, die Homepage oder Informationsbroschüren des Unternehmens auf die bezuschusste bAV aufmerksam machen.<sup>47</sup>

Durch ein gutes Ansehen des Unternehmens können einerseits leichter qualifizierte Mitarbeiter gewonnen werden (vgl. Kap. 4.2.6) und andererseits eine größere Nachfrage nach den Produkten oder Dienstleistungen erzielt werden.

---

<sup>46</sup> Vgl. Deist/Lange, S. 145.

<sup>47</sup> Vgl. Buttler, Rn. 35.

---

## 4.2 Vorteile des Arbeitnehmers

Der Arbeitgeberzuschuss ruft bestimmte Reaktionen bei Arbeitnehmern hervor, die ihnen in der Regel die Vorteile der bAV und des Arbeitgeberzuschusses bewusst machen.

Durch das Angebot eines Zuschusses findet oft eine Auseinandersetzung des Arbeitnehmers mit der Altersvorsorge im Allgemeinen statt. Er sammelt insbesondere Informationen über die bAV, in deren Rahmen der Zuschuss gewährt wird. Wenn eine solche grundsätzlich für ihn in Frage kommt, wird er sich mit dem angebotenen Arbeitgeberzuschuss beschäftigen.

Nach Abschluss dieses Informationsprozesses ist sich der Arbeitnehmer meist über die Vorteile einer bezuschussten bAV bewusst, die im Folgenden behandelt werden.

### 4.2.1 Attraktivität der betrieblichen Altersvorsorge im Vergleich zu anderen Altersvorsorgeformen

In Deutschland ist die gesetzliche Rentenversicherung die dominierende Einkommensquelle im Alter.<sup>48</sup> Da das Niveau der gesetzlichen Renten aufgrund des demographischen Wandels sinkt<sup>49</sup>, ist eine zusätzliche Altersvorsorge nötig.

Die Altersvorsorge ist in drei Schichten eingeteilt. Die gesetzliche Rentenversicherung zählt zur ersten Schicht und kann durch Produkte der zweiten und dritten Schicht ergänzt werden. Doch welche Form der Altersvorsorge lohnt sich am meisten?<sup>50</sup>

---

<sup>48</sup> Vgl. Doetsch/Oecking/u.a., S. 9 f.

<sup>49</sup> Vgl. Buttler, Rn. 18.

<sup>50</sup> Für Personen i.S.d. § 17 BetrAVG.

Hier eine Übersicht über die drei Schichten:

<b>Schicht:</b>	Gesetzliche Rentenversicherung oder gleichgestellte Versorgungseinrichtungen Basisvorsorge (Rürup-Rente)
<b>Schicht:</b>	Betriebliche Altersvorsorge Ergänzungsvorsorge (Riester-Rente)
<b>Schicht:</b>	Private Vorsorge (Kapitalanlageprodukte – z.B. Sparpläne, Lebens- oder Rentenversicherungen, Immobilien, alles andere)

**Abb. 10:** Das Drei-Schichten-Modell

Quelle: Nevels, S. 20.

Die Riester-Rente und die bAV werden staatlich gefördert. Die Riester-Rente wird durch Eigen- und Kinderzulagen und einen eventuellen Sonderausgabenabzug bei der Steuer gefördert. Bei der bAV besteht die Förderung in der Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit der Beiträge innerhalb der Höchstgrenzen.

In der Regel ist eine bAV die bessere Alternative, es sei denn die Zulagen der Riester-Rente übersteigen die Ersparnis der bAV. Dies ist der Fall, wenn der Arbeitnehmer ein geringes Einkommen und mehrere Kinder hat, z.B. bei Geringverdienern und Teilzeitkräften mit ein bis zwei Kindern. Allerdings muss dabei auch berücksichtigt werden, wie lange die Zulagen für die Kinder noch gewährt werden.<sup>51</sup> Ansonsten müssen diese beiden Altersvorsorgeformen gesetzlichen Anforderungen genügen, was unter anderem das Risiko eingrenzt, die Rendite sichert und den Kunden schützt.

Im Vergleich mit der Riester-Rente ist die bAV meist attraktiver.

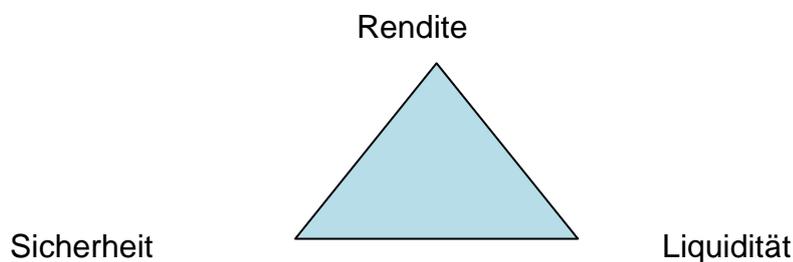
<sup>51</sup> Vgl. Buttler, Rn. 19, Rn. 161 f.

---

Die bAV erzielt eine größere Beitragsrendite als die gesetzliche Rentenversicherung. Dieser Vergleich ist notwendig, da durch die sozialversicherungsfreie Entgeltumwandlung unter anderem der Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung sinkt.<sup>52</sup>

Ein Vergleich zwischen bAV und Produkten der dritten Schicht fällt aufgrund des breiten Spektrums der Kapitalanlagemöglichkeiten und der unterschiedlichen Besteuerung schwerer.<sup>53</sup>

Mithilfe des sogenannten magischen Dreiecks ist eine grundsätzliche Zuordnung möglich.



**Abb. 11:** Das magische Dreieck

Quelle: Schwarzenegger, S. 6.

---

Das magische Dreieck stellt die drei wichtigsten Merkmale für eine Anlageentscheidung dar. Der Anleger setzt seinen Sicherungszielen entsprechende Schwerpunkte und kann dann ein passendes Produkt wählen.

Die Kapitalanlageprodukte der dritten Schicht sind sehr frei in ihrer Gestaltung.<sup>54</sup> Es ist oft möglich, während der Ansparphase auf die eingesetzten Mittel zuzugreifen, was Liquidität ermöglicht.

---

<sup>52</sup> Vgl. BDA, Abt. Soziale Sicherung, Entgeltumwandlung für bAV, S. 35 f.

<sup>53</sup> Vgl. Nevels, S. 22, S. 411 ff.

<sup>54</sup> Vgl. ebenda, S. 20 f.

---

Indem man eine geringe Sicherheit in Kauf nimmt hat man sehr gute Renditechancen, aber auch ein Verlustrisiko. Umgekehrt ist bei einer Anlage mit mehr Sicherheit die Rendite niedriger.

Auf eine bAV kann man in der Ansparphase nicht zugreifen, es ist keine Liquidität vorhanden. Im Vergleich zu den Produkten der dritten Schicht hat sie den Vorteil, durch die nachgelagerte Besteuerung und die Sozialversicherungsfreiheit der Beiträge einen großen Zinseszinsseffekt zu erreichen. Dies ist vor allem bei einer langen Vertragsdauer durch ein junges Abschlussalter vorteilhaft. Eine bAV hat dadurch sowohl eine hohe Rendite als auch eine große Sicherheit ohne Verlustrisiko durch die gesetzlichen Rahmenbedingungen.

Bei der Altersvorsorge spielen gerade Sicherheit und Rendite eine große Rolle, weswegen die bAV generell empfehlenswert ist. Auch risikofreudigere Anleger sollten neben der gesetzlichen Rentenversicherung wenigstens ein sicheres Altersvorsorgeprodukt abschließen um ihren Lebensstandard im Alter nicht zu gefährden und nur zusätzlich eine riskantere Variante wählen.

#### **4.2.2 Rendite der bezuschussten Entgeltumwandlung**

Die Arbeitnehmer haben die Möglichkeit, eine stark vom Staat und von ihrem Arbeitgeber geförderte Altersvorsorge aufzubauen.

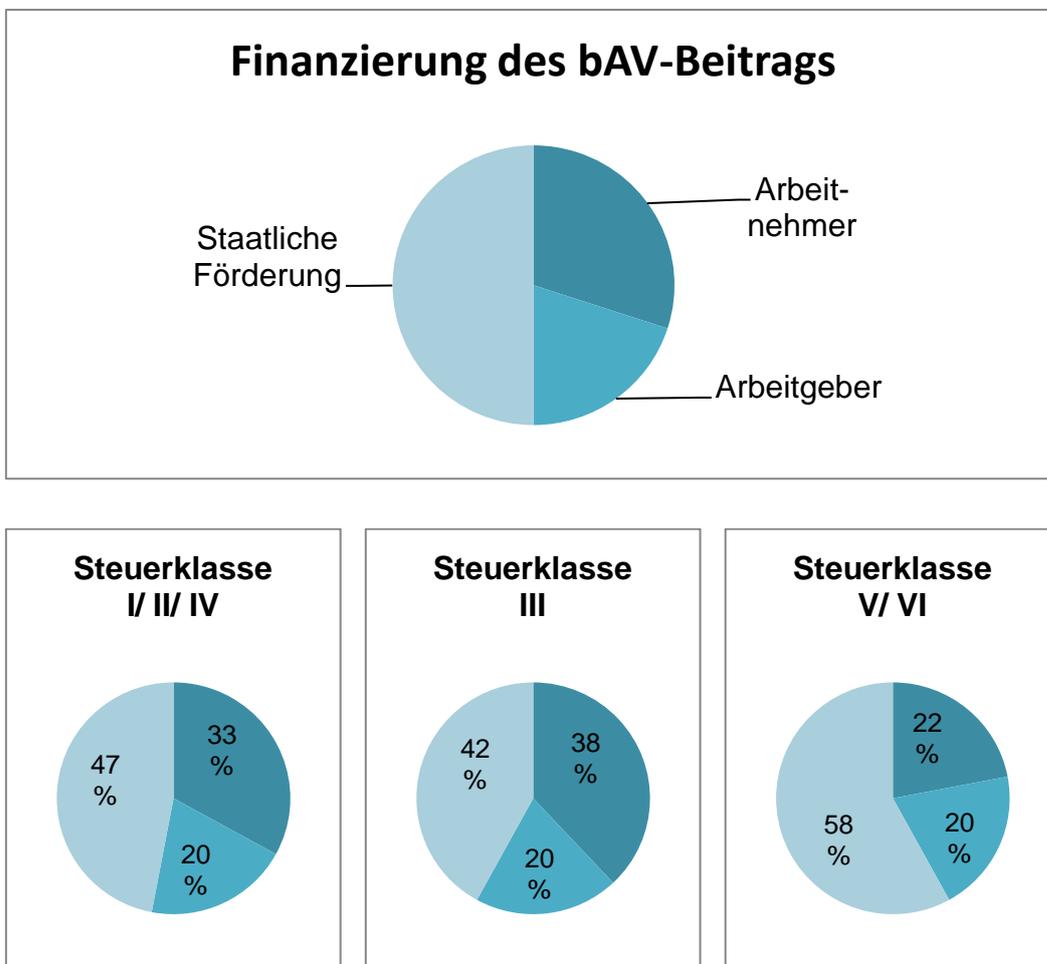
Die Höhe der staatlichen Förderung ist abhängig von der Steuerlast des Arbeitnehmers und fällt somit je nach Steuerklasse und Steuersatz unterschiedlich aus.

Die Höhe des Arbeitgeberzuschusses wird vom Arbeitgeber festgelegt.

Durch die Förderung der bAV in der Ansparphase kommt ein beträchtlicher Zinseszinsseffekt zum Tragen.

Der Arbeitnehmer trägt nur einen kleinen Anteil zur Finanzierung der bAV bei und erzielt durch die Förderung und die Zinsen eine unvergleichbar hohe Rendite.

In der nachstehenden Abbildung wird dargestellt, in welcher Höhe AN, AG und der Staat den bAV-Beitrag bei einem 30-jährigen, kinderlosen Durchschnittsverdiener (2 500 Euro BAE/ Monat)<sup>55</sup> mit maximalem Arbeitgeberzuschuss tragen.



**Abb.12:** Finanzierungsanteile am bAV-Beitrag (Durchschnittsverdiener)

Quelle: Eigene Darstellung, Berechnung mithilfe des Entgeltumwandlungsrechners der VData Software- Entwicklung GmbH unter der URL:

[http://www.vdata.de/vdata-rechner/dv\\_in.jsp](http://www.vdata.de/vdata-rechner/dv_in.jsp) [Abruf am 24.02.2011], Anlage 4.<sup>56</sup>

<sup>55</sup> Das Alter und die Anzahl der Kinder haben nur geringe Auswirkungen auf die staatliche Förderung, Beträge sind gerundet.

<sup>56</sup> Dieser Entgeltumwandlungsrechner wird auch bei den folgenden Berechnungen für die Ermittlung der Lohnsteuer verwendet.

In **Abb. 12** ist zu erkennen, dass der Finanzierungsanteil eines Durchschnittsverdieners am bAV-Beitrag gering ist.

Wenn die bAV mit anderen Produkten verglichen werden soll, müssen individuell die Zinsen und Zinseszinsen der angesparten Beiträge und die Besteuerung sowie die Kranken- und Pflegeversicherungspflicht der Leistungen berücksichtigt werden.

Im Klartext heißt das, dass man den Eigenaufwand für eine Altersvorsorge mit der Nettorente vergleichen muss. Dabei wird kaum ein anderes Produkt an die Rendite der bezuschussten Entgeltumwandlung herankommen.

#### **4.2.3 Vorteile in Bezug auf den Arbeitsplatz**

Bezüglich des Arbeitsplatzes treffen für den Arbeitnehmer dieselben Vorteile wie für den Arbeitgeber zu (vgl. Kap. 4.1).

Sei es die erhöhte Ersparnis an Lohnnebenkosten, die verstärkte Mitarbeiterbindung und Identifikation mit dem Unternehmen durch die soziale Verantwortung, die Attraktivität des Unternehmens auf dem Arbeitsmarkt oder das Ansehen des Unternehmens; was für den Arbeitgeber vorteilhaft ist wirkt sich auch positiv auf den Arbeitnehmer aus.

Denn diese Faktoren bewirken ein gutes Arbeitsklima. Außerdem verbessern sich die wirtschaftliche Lage des Betriebs und damit die Arbeitsplatzsicherheit. Die Arbeitnehmer fühlen sich im Unternehmen gut aufgehoben und können sich die Mühen eines Arbeitsplatzwechsels ersparen.

---

## 5. Sonderformen<sup>57</sup>

Im bisherigen Verlauf der Arbeit wurde die Grundform des Arbeitgeberzuschusses dargestellt. Bei dieser wird die Sozialabgabensparnis des Arbeitgebers ausschließlich durch die Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers erzielt. Diese Ersparnis gibt der Arbeitgeber ganz oder teilweise als Arbeitgeberzuschuss an den Arbeitnehmer zurück.

Bei den Sonderformen wird die Sozialabgabensparnis des Arbeitgebers nicht oder nicht nur durch eine Entgeltumwandlung erlangt. Nachfolgend werden zwei gängige Sonderformen vorgestellt.

### 5.1 Vermögenswirksame Leistungen

Unter vermögenswirksamen Leistungen versteht man die nach dem VermBG geförderten Sparleistungen. Diese legt der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer in einer Anlageform i.S.d. § 2 VermBG an, häufig in einem Bausparvertrag. Der Arbeitnehmer kann auch eigenfinanzierte Beiträge dazu beisteuern.

Gewährt der Arbeitgeber vermögenswirksame Leistungen, sind diese steuer- und sozialversicherungspflichtig und zählen zum Arbeitsentgelt, da sie einen Lohnzufluss darstellen.<sup>58</sup> Die VwL erhöhen somit das Bruttoeinkommen des Arbeitnehmers, wodurch für den Arbeitnehmer und den Arbeitgeber **Mehrkosten** entstehen<sup>59</sup>.

Diese werden ermittelt, indem Steuern und Sozialabgaben aus dem regulären Bruttoentgelt berechnet werden und anschließend aus dem um VwL erhöhten Bruttoentgelt. Die Differenz stellt die Mehrkosten dar, die durch die VwL entstehen.

---

<sup>57</sup> In diesem Kapitel wird zur Eingrenzung von einem 30 Jahre alten, ledigen, kinderlosen AN ohne Kirchensteuerpflicht ausgegangen mit einem Bruttogehalt von 30 000 Euro/ mtl. 2 500 Euro. Berechnungen werden in diesem Kapitel nicht vereinfacht (SVBY).

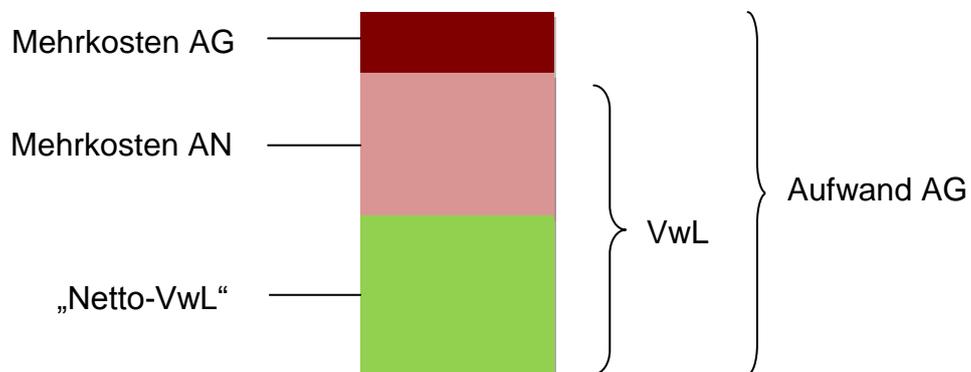
<sup>58</sup> Vgl. Volksfürsorge AG: Checkliste PowerRente, S. 2, Anlage 5.

<sup>59</sup> Vgl. Mindermann/Brösel, S. 122.

Höhe der VwL \ Belastung	13 Euro VwL	26 Euro VwL	40 Euro VwL <sup>60</sup>
AN	6, 13 Euro	12, 28 Euro	18, 98 Euro
AG	2, 56 Euro	5, 14 Euro	7, 89 Euro
Gesamtbelastung	8, 69 Euro	17, 42 Euro	26, 87 Euro
Aufwand AG <sup>61</sup>	15, 56 Euro	31, 14 Euro	47, 89 Euro
„Netto-VwL“ <sup>62</sup>	6, 87 Euro	13, 72 Euro	21, 02 Euro

**Abb. 13:** Mehrkosten durch VwL

Quelle: Eigene Darstellung und Berechnung.



**Abb. 14:** Veranschaulichung der Mehrkosten durch VwL

Quelle: Eigene Darstellung

<sup>60</sup> Förderung durch die Arbeitnehmersparzulage bis zu max. 470 Euro/Jahr bzw. knapp 40 Euro/Monat gem. § 13 Abs. 2 VermBG.

<sup>61</sup> Der Aufwand des AG besteht aus den von ihm geleisteten VwL zzgl. der dadurch für ihn entstehenden Mehrkosten.

<sup>62</sup> Mit „Netto-VwL“ sind die vom AG geleisteten VwL abzgl. der Mehrkosten des AN gemeint.

---

Aus **Abb. 13** und **Abb. 14** ist ersichtlich, dass durch die VwL eine Gesamtbelastung für Arbeitnehmer und Arbeitgeber in Höhe von ungefähr zwei Dritteln der VwL entsteht. Vom Gesamtaufwand des Arbeitgebers kommt bei dem Arbeitnehmer weniger als die Hälfte an. Dieser Verlust kann nicht durch die Förderung durch die Arbeitnehmersparzulage nach dem VermBG ausgeglichen werden, da diese gem. § 13 Abs. 1 VermBG ohnehin nur innerhalb der niedrigen jährlichen Einkommenshöchstgrenze von 20 000 Euro gewährt wird.<sup>63</sup>

Ein **Wechsel von VwL zu bAV** ist möglich, wenn die Anspruchsgrundlage der VwL<sup>64</sup> dies zulässt oder sie durch übereinstimmende Vereinbarung der Vertragsparteien geändert oder ergänzt werden kann, was zumeist der Fall ist.

Problematisch wird es zum Beispiel bei einem Tarifvertrag, in dem keine entsprechende Regelung oder Öffnungsklausel vorhanden ist, denn dann muss die VwL in der bisherigen Weise gezahlt werden.<sup>65</sup> Jedoch gibt es in vielen Tarifverträgen sogar schon konkrete Regelungen zu den sogenannten altersvorsorgewirksamen Leistungen.<sup>66</sup>

Werden die vom Arbeitgeber finanzierten VwL stattdessen in eine bAV eingezahlt, zählen sie nicht mehr zum Bruttoentgelt und sind nicht mehr steuer- und sozialversicherungspflichtig. Es entsteht somit eine **Ersparnis der Mehrkosten** für Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

Zahlt der Arbeitgeber die ursprünglichen VwL in eine bAV ein, kann er dem Arbeitnehmer einen **Arbeitgeberzuschuss** in Höhe seiner Sozialabgabenersparnis geben, also in Höhe von knapp 20 % der VwL. Dann hat er denselben Aufwand wie zuvor bei der VwL Anlage.

---

<sup>63</sup> Vgl. Kluckow/Klößner/Dütting, S. 90.

<sup>64</sup> Für die VwL kommen die in Kap. 3.3 genannten Anspruchsgrundlagen in Betracht.

<sup>65</sup> Vgl. Volksfürsorge AG: Checkliste PowerRente, S. 3 f., Anlage 5.

<sup>66</sup> Z.B. die IG Metall, die Tarifparteien für medizinische Fachkräfte, der Chemie u.a., vgl. Kluckow/Klößner/Dütting, S. 97.

Genauso kann der Arbeitnehmer seine Ersparnis in die bAV einfließen lassen. Diese **Entgeltumwandlung** führt zu einer weiteren **Steuer- und Sozialabgabenersparnis** für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Diese kann ebenfalls wieder für die bAV aufgewendet werden. Dieser Vorgang kann wiederholt werden, bis der optimierte bAV-Beitrag erreicht ist. Bei einem optimierten Beitrag haben der Arbeitnehmer dasselbe Nettoeinkommen und der Arbeitgeber denselben Aufwand wie bei einer VwL-Anlage.

Durch die Umstellung von VwL auf bAV kann dadurch bei **gleichem Aufwand** des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers eine weitaus **höhere Sparleistung** erzielt werden.

Diese Vorgehensweise wird in der folgenden Abbildung bei einer VwL in Höhe von 40 Euro veranschaulicht.

	VwL-Anlage	bAV
<b>Bruttoentgelt</b>	2 500, 00 Euro	2 500, 00 Euro
<b>VwL</b>	40, 00 Euro	-
<b>bAV</b>	-	40, 00 Euro
<b>+ Ersparnis der Mehrkosten<sup>67</sup></b>		
<b>AN</b>	-	+ 18, 98 Euro
<b>AG</b>		+ 7, 89 Euro
<b>+ Ersparnis<sup>68</sup>:</b>		
<b>AN</b>	-	+ 9, 07 Euro
<b>AG</b>		+ 3, 74 Euro

<sup>67</sup> Vgl. **Abb. 13**.

<sup>68</sup> Die Ersparnis wird hier und in den folgenden Zeilen bis zum Erreichen des optimierten bAV-Beitrags jeweils aus der Nettoentgeltersparnis des AN durch die Entgeltumwandlung der vorherigen Zeile berechnet, beginnend bei 18, 98 Euro.

AN	-	+ 4, 36 Euro
AG	-	+ 1, 79 Euro
AN	-	+ 2, 15 Euro
AG	-	+ 0, 86 Euro
AN	-	+ 1, 08 Euro
AG	-	+ 0,42 Euro
AN	-	+ 0, 59 Euro
AG	-	+ 0, 21 Euro
<b>Sparleistung</b>	<b>40 Euro</b>	<b>91, 14 Euro</b>
Neues Brutto- entgelt zzgl./inkl. AG-Zuschuss <sup>69</sup>	2 540 Euro	2554, 91 Euro
Steuer- und beitragspflichtiges Bruttoentgelt	<b>2 540, 00 Euro</b>	<b>2 463, 77 Euro</b>
- Steuer	371, 44 Euro	351, 13 Euro
- SVBY	530, 23 Euro	514, 31 Euro
- VwL	40, 00 Euro	0, 00 Euro
<b>Nettoentgelt</b>	<b>1 598, 33 Euro</b>	<b>1 598, 33 Euro</b>

**Abb. 15:** Vergleich des Sparbeitrags von VwL und bAV bei gleichem Aufwand

Quelle: Eigene Darstellung und Berechnung.

<sup>69</sup> Der AG-Zuschuss ist i.d.R. AG-finanziert und zählt nicht zum BAE („zzgl.“). Durch Vereinbarung kann er auch zur Entgeltumwandlung zählen und erhöht dadurch das BAE („inkl.“). In beiden Fällen zählt er nicht zum steuer- und beitragspflichtigen Entgelt.

---

Bei der Berechnung wird wie folgt vorgegangen:

Die 40 Euro werden vom Arbeitgeber statt als VwL für die bAV aufgewandt.

Dadurch hat der Arbeitnehmer ein um 18,98 Euro höheres Nettoentgelt. Dieses Ersparnis wandelt er für die bAV um.

Durch diese Entgeltumwandlung entsteht ein Ersparnis in Höhe von 9,07 Euro für ihn, das er auch für die bAV umwandelt.

So entstehen nochmals 4,36 Euro Ersparnis für den Arbeitnehmer, das er für die bAV umwandelt.

Dieser Vorgang wird weiter wiederholt.

Diese aus der Entgeltumwandlung resultierenden Ersparnisse wandelt der Arbeitnehmer so lange für die bAV um, bis der optimierte bAV-Beitrag erreicht wird, der hier bei ca. 76 Euro liegt.

Der Arbeitgeber gibt seine Sozialabgabenersparnis durch den Wegfall der VwL in Höhe von 7,89 Euro und seine Sozialabgabenersparnis durch die wiederholte Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers in Höhe von insgesamt 7,02 Euro zur bAV dazu. Der Arbeitgeberzuschuss beträgt knapp 15 Euro.

Zu beachten ist dabei allerdings, dass für den Arbeitgeberzuschuss die sofortige Unverfallbarkeit geregelt werden sollte. Der Arbeitnehmer hat dadurch von Beginn an einen Anspruch auf die Versorgungsanwartschaft, genauso wie bei der Anlage als VwL, sodass ihm kein Nachteil entstehen kann.<sup>70</sup>

---

<sup>70</sup> Vgl. Volksfürsorge AG: Checkliste PowerRente, S. 3, Anlage 5.

## 5.2 Die Gehaltserhöhung

Anlässe für eine Gehaltserhöhung sind z.B. Fort- und Weiterbildungen, gute Leistungen, Beförderungen oder die Anpassung der Löhne an die Inflation. Die Höhe kann je nach Anlass sehr unterschiedlich ausfallen.

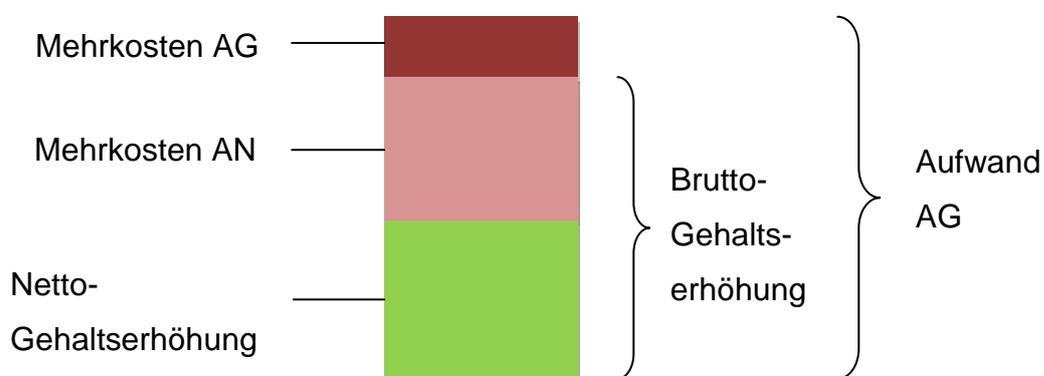
Erhält ein Arbeitnehmer eine Gehaltserhöhung, entstehen **Mehrkosten** für den Arbeitnehmer und den Arbeitgeber.

Der Arbeitnehmer muss daraus Steuern und Sozialabgaben zahlen und für den Arbeitgeber fallen dadurch höhere Sozialabgaben an.

Gehaltserhöhung Belastung	50 Euro	200 Euro
AN	23, 79 Euro	41, 75 Euro
AG	9, 86 Euro	39, 45 Euro
Gesamtbelastung	33, 68 Euro	81, 20 Euro
Gesamtaufwand AG	59, 86 Euro	239, 45 Euro
Netto-Gehaltserhöhung	26, 21 Euro	104, 10 Euro

**Abb. 16:** Mehrkosten durch eine Gehaltserhöhung

Quelle: Eigene Darstellung und Berechnung



**Abb. 17:** Veranschaulichung der Mehrkosten durch eine Gehaltserhöhung

Quelle: Eigene Darstellung

---

**Statt** einer **Gehaltserhöhung** kann der Betrag ganz oder teilweise für eine **bAV** aufgewendet werden.

Dies kann sowohl im Rahmen der Arbeitgeberfinanzierung als auch über eine Entgeltumwandlung geschehen.

**Arbeitgeberfinanzierung** liegt vor, wenn der Arbeitnehmer die Chance auf eine Gehaltserhöhung hat, aber kein Anspruch darauf besteht.<sup>71</sup> Dies trifft zu, wenn anstatt einer Gehaltserhöhung eine bAV zugesagt wird.

Besteht jedoch ein vertraglicher Anspruch auf die Gehaltserhöhung, gilt diese bereits als Entgeltbestandteil und kann nur durch eine Entgeltumwandlungsvereinbarung für die bAV aufgewendet werden.<sup>72</sup>

Hierbei handelt es sich um die bereits erläuterte Grundform des Arbeitgeberzuschusses.

Sagt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer statt einer Gehaltserhöhung eine bAV zu, kann er zu dieser einen **Arbeitgeberzuschuss** in Höhe seiner Sozialabgabensparnis geben. Auf diese Weise hat der Arbeitgeber denselben Aufwand wie bei einer Gehaltserhöhung und der Arbeitnehmer erhält den Betrag ohne Abzüge für seine bAV.

Auch hier sollte wie bei den VwL die sofortige Unverfallbarkeit des Arbeitgeberzuschusses geregelt werden, damit der Arbeitnehmer von Beginn an einen Anspruch auf die Versorgungsanwartschaft hat und ihm keine Nachteile entstehen können (vgl. Kap. 5.1).

Die Entscheidung zwischen Gehaltserhöhung und bAV sollte dem Arbeitnehmer überlassen werden, da er über das Geld in der bAV nicht verfügen kann und deshalb eventuell eine Gehaltserhöhung bevorzugt.

---

<sup>71</sup> Vgl. BAG 8.6.1999, 3 AZR 136 / 98, EzA § 1 BetrAVG Lebensversicherung Nr. 8 = DB 1999, 2069, zitiert bei Kemper/Kisters-Kölkes, Rn. 489.

<sup>72</sup> Vgl. Kemper/Kisters-Kölkes, Rn. 488.

In der folgenden Abbildung wird die Gehaltserhöhung der bAV gegenübergestellt.

	Gehaltserhöhung		bAV	
	50 Euro	200 Euro	50 Euro	200 Euro
<b>Bruttoentgelt</b>	2 550, 00 Euro	2 700, 00 Euro	2 500, 00 Euro	
<b>Nettoentgelt</b>	1 643, 52 Euro	1 721, 41 Euro	1 617, 31 Euro	
<b>bAV-BY +AG-Zuschuss</b>	-		50, 00 Euro +9, 89 Euro	200, 00 Euro +39, 45 Euro
<b>Aufwand AG</b>	<b>59, 89 Euro</b>	<b>239, 45 Euro</b>	<b>59, 89 Euro</b>	<b>239, 45 Euro</b>
<b>Überschuss AN<sup>73</sup></b>	<b>26, 21 Euro</b>	<b>104, 10 Euro</b>	<b>59, 89 Euro</b>	<b>239, 45 Euro</b>

**Abb. 18:** Betriebliche Altersvorsorge statt einer Gehaltserhöhung

Quelle: Eigene Darstellung und Berechnung

Aus **Abb. 18** ist zu erkennen, dass bei einer bAV der gesamte Betrag und bei einer Gehaltserhöhung nur der um Steuern und Sozialabgaben verminderter Betrag<sup>74</sup> des Arbeitgebers beim Arbeitnehmer ankommt.

<sup>73</sup> Im Vergleich zum Nettoentgelt vor der Gehaltserhöhung bzw. vor der bAV.

<sup>74</sup> Es ist zu beachten, dass sich eine Gehaltserhöhung aufgrund der progressiven Besteuerung je nach Bruttoentgelt in unterschiedlicher Höhe auf das Nettoentgelt auswirkt.

---

## 6. Zusammenfassende Bewertung und Ausblick

Der Arbeitgeber kann seinen Mitarbeitern einen Zuschuss zur betrieblichen Altersvorsorge geben, ohne dass es ihn selbst auch nur einen Cent kostet.<sup>75</sup>

Dies ist durch die Einsparung von Sozialabgaben des Arbeitgebers möglich. Diese Ersparnis entsteht unter anderem durch die Entgeltumwandlung der Arbeitnehmer, durch die Umstellung von vermögenswirksamen Leistungen auf betriebliche Altersvorsorge oder durch die Gewährung einer betrieblichen Altersvorsorge anstelle einer Gehaltserhöhung.

Anstatt Kosten zu verursachen, hat ein Arbeitgeberzuschuss zahlreiche Vorteile für Arbeitnehmer und Arbeitgeber zur Folge. Diese werden durch die staatliche Förderung bezweckt um eine verstärkte Eigenvorsorge im Hinblick auf die Alterssicherung bei den Arbeitnehmern hervorzurufen.

Ein Arbeitgeber, der über diese Möglichkeiten und die positiven Auswirkungen informiert ist, wird einen solchen Zuschuss zum Nulltarif kaum ablehnen.

Allerdings sind sich viele Unternehmen nicht über die Vorteile der betrieblichen Altersvorsorge im Klaren, weswegen deren Verbreitung vor allem in kleinen und mittelständischen Betrieben noch gering ist.<sup>76</sup>

---

<sup>75</sup> Vgl. Zitat von Herrn Bernhard Herber, Direktionsbevollmächtigter für bAV der Volksfürsorge AG auf Seite 1 dieser Arbeit.

<sup>76</sup> Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Alterssicherungsbericht 2008, S. 128 unter der URL: [http://www.bmas.de/portal/29492/property=pdf/2008\\_\\_11\\_\\_19\\_\\_alterssicherungsbericht\\_\\_2008.pdf](http://www.bmas.de/portal/29492/property=pdf/2008__11__19__alterssicherungsbericht__2008.pdf) [Abruf am 16.03.2011], Anlage 1.

---

Hemmnisse wie das mangelnde Interesse der Arbeitnehmer, zu hohe Kosten oder ein zu hoher Aufwand werden von den Unternehmen zur Erklärung der geringen Verbreitung hervorgebracht.<sup>77</sup> Diese können zum Beispiel mithilfe einer Beratung durch einen kompetenten Finanzdienstleister beseitigt werden. Denn es liegt in den Händen des Arbeitgebers, das Interesse der Arbeitnehmer zu wecken. Dadurch entstehen nicht die vermeintlichen hohen Kosten, sondern sogar eine Ersparnis an Lohnnebenkosten. Auch der Verwaltungsaufwand kann durch die Unterstützung eines Finanzdienstleisters vermindert werden.

Entscheidet sich der Arbeitgeber für die Gewährung eines Zuschusses ist es wichtig, eine gezielte Informationsstrategie zu verfolgen um möglichst viele Arbeitnehmer von dem Angebot zu überzeugen.

Dies kann beispielsweise durch Berichte in einer Firmenzeitschrift, auf der Homepage oder im Intranet des Unternehmens stattfinden. Außerdem kann man den Mitarbeitern die Informationen per Email oder per Post zuschicken, Informationsveranstaltungen durchführen oder sogar Einzelberatungen durch einen Spezialisten anbieten.

Eine weitere Möglichkeit haben die USA und Großbritannien für sich entdeckt: Die sogenannten Opting-Out-Modelle. Bei diesen nehmen die Arbeitnehmer bei Abschluss des Arbeitsvertrages oder bei Einführung eines Rentenplanes automatisch an der betrieblichen Altersvorsorge teil, wenn sie nicht innerhalb einer gewissen Frist widersprechen. Sie erhalten alle wichtigen Informationen zu diesem Angebot und zur betrieblichen Altersvorsorge. Dabei wird der Arbeitgeber allerdings mit einer hohen Verantwortung belastet, da er alle nötigen Entscheidungen treffen muss.<sup>78</sup>

---

<sup>77</sup> Vgl. Deutsche Bank Research: Betriebliche Altersversorgung/ Raum für weitere Expansion, S. 11, unter der URL: [http://www.deutsche-bank.de/mittelstand/downloads/Betriebl.\\_Altersversorgung\\_06\\_2010.pdf](http://www.deutsche-bank.de/mittelstand/downloads/Betriebl._Altersversorgung_06_2010.pdf) [Abruf am 16.03.2011], Anlage 2.

<sup>78</sup> Vgl. ebenda, S. 15 – 16, Anlage 2.

In Zukunft wird der Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersvorsorge weiter ansteigen, da die Notwendigkeit einer zusätzlichen Altersvorsorge immer offensichtlicher wird. Jugendliche werden verstärkt über die Altersvorsorge informiert, beispielsweise durch Vorträge in der Schule. Sie sind besonders von dem sinkenden Leistungsvermögen der gesetzlichen Rentenversicherung betroffen.

Je mehr die betriebliche Altersvorsorge an Bedeutung gewinnt, desto einflussreicher wird auch der Zuschuss für die Arbeitgeber.

Desweiteren wird es immer wichtiger, qualifizierte Mitarbeiter und Führungskräfte für das Unternehmen zu gewinnen und dauerhaft zu binden. Denn diese werden aufgrund des demographischen Wandels rarer und begehrter. Dabei spielt der Arbeitgeberzuschuss eine wichtige Rolle für die Attraktivität eines Unternehmens und gewinnt in diesem Zusammenhang für den Arbeitgeber an Bedeutung.

## **Anlagen**

### **Anlage 1**

Bundesministerium für Arbeit und Soziales: *Alterssicherungsbericht 2008*,  
S. 124 - 128.

URL: [http://www.bmas.de/portal/29492/property=pdf/  
2008\\_\\_11\\_\\_19\\_\\_alterssicherungsbericht\\_\\_2008.pdf](http://www.bmas.de/portal/29492/property=pdf/2008__11__19__alterssicherungsbericht__2008.pdf)

Abruf: 16.03.2011

#### **Teil D: Steuerliche Förderung und Grad der Verbreitung von betrieblicher und privater Altersvorsorge**

Im Alterssicherungsbericht ist darzustellen, in welchem Umfang die steuerliche Förderung der betrieblichen Altersversorgung (gemäß § 3 Nr. 63 EStG) und der Riester-Rente (gemäß § 10a in Verbindung mit Abschnitt XI des Einkommensteuergesetzes - EStG) in Anspruch genommen worden ist und welchen Grad der Verbreitung die zusätzliche Altersvorsorge dadurch erreicht hat. Die Bundesregierung soll den gesetzgebenden Körperschaften geeignete Maßnahmen vorschlagen, wenn sich zeigt, dass durch die Förderung eine ausreichende Verbreitung nicht erreicht werden kann (§ 154 Abs. 2 Nr. 4 und Abs. 3 Satz 2 SGB VI).

Der Gesetzgeber hat die staatliche Förderung der betrieblichen Altersversorgung und der Riester-Rente von Beginn an weiterentwickelt. Die jüngsten Maßnahmen zur Verstärkung und zum Ausbau der betrieblichen und privaten Altersvorsorge umfassen insbesondere mit dem „Gesetz zur Förderung der zusätzlichen Altersvorsorge und zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch“ im Jahr 2007

- die Fortsetzung der Sozialversicherungsfreiheit der Entgeltumwandlung für eine betriebliche Altersversorgung über 2008 hinaus
- die Absenkung des erforderlichen Lebensalters für die Unverfallbarkeit einer arbeitgeberfinanzierten Betriebsrentenzusage von 30 auf 25 Jahre
- die Erhöhung der Riester-Kinderzulage für ab 2008 geborene Kinder von 185 auf 300 Euro.

Mit dem „Eigenheimrentengesetz“ im Jahr 2008 wurde

- die selbstgenutzte Wohnimmobilie besser in die Riester-Förderung integriert (Stichwort: "Wohn-Riester")
- ein so genannter Berufseinsteigerbonus für Zulageberechtigte unter 25 Jahren in Höhe von einmalig 200 Euro (maximal) eingeführt
- Erwerbsminderungs-Rentner in den begünstigten Personenkreis bei der Riester-Förderung einbezogen.

Diese Maßnahmen konnten aufgrund ihrer teilweise erst vor kurzer Zeit erfolgten Verabschiedung ihre Wirkung noch nicht entfalten und spiegeln sich damit auch in den folgenden Daten noch nicht wider.

#### **1 Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge**

Empirische Daten über Stand und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung und die Inanspruchnahme der staatlichen Förderung hat TNS Infratest Sozialforschung im Auftrag der Bundesregierung seit 2003 mehrfach ermittelt, zuletzt für den Monat Dezember 2007. In der Gesamtschau der sechsjährigen Untersuchungsperiode hat sich die Zahl der sozialversicherungs-

---

- 125 -

pflichtig Beschäftigten, die einen Betriebsrentenanspruch erworben haben, von rund 14,5 Mio. Ende 2001 auf rund 17,5 Mio. Ende 2007 erhöht. Dies entspricht einer Steigerung von 21 %. Insgesamt haben somit am Jahresende 2007 rund 64 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch eigene und/oder Arbeitgeberbeiträge Anwartschaften auf eine spätere betriebliche Zusatzversorgung aufgebaut. Von den 17,5 Mio. Beschäftigten haben rund 5,2 Mio. Anwartschaften bei Versorgungsträgern des öffentlichen Dienstes erworben (wobei bei letzteren auch Beschäftigte privatwirtschaftlich organisierter Unternehmen wie z.B. Arbeitnehmer einer als GmbH organisierten städtischen Einrichtung versichert sind).

### 1.1 Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung

#### Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Privatwirtschaft

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Privatwirtschaft mit einer Betriebsrentenanwartschaft ist zwischen Dezember 2001 und Dezember 2007 kontinuierlich von 9,4 Mio. auf 12,3 Mio. gestiegen. Dies entspricht einer Steigerung um 31 %. Entsprechend dazu ist der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit aktuellen Betriebsrentenanwartschaften an allen sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmern der Privatwirtschaft von 38 % im Dezember 2001 über 45 % im Dezember 2003 auf 52 % im Dezember 2005 gestiegen. Aufgrund des parallelen Anstiegs auch der Zahl der sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer hat sich bis Ende 2007 der Anteil nur noch geringfügig geändert. Er lag auch am Jahresende 2006 und 2007 bei rund 52 %.

Der Anstieg des Anteils der Beschäftigten mit einer Anwartschaft in den alten Ländern (ohne Berlin) um 13 Prozentpunkte von 42 % auf 55 % ist dabei schwächer verlaufen als in den neuen Ländern (einschl. Berlin; 16 Prozentpunkte von 19 % auf 35 %). Differenziert nach Männern und Frauen ergibt sich im Zeitraum von Dezember 2001 bis Dezember 2007 bei Männern (15 Prozentpunkte von 39 % auf 54 %) und Frauen (15 Prozentpunkte von 33 % auf 48 %) ein etwa gleich großer Zuwachs des Verbreitungsgrads.

- 126 -

---

Tabelle D.1.1

**Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft in Deutschland**  
 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit BAV-Anwartschaft (in Mio. sowie in Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der Privatwirtschaft insgesamt) von Dezember 2001 bis Dezember 2007

	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit BAV-Anwartschaft				
	12/01	12/03	12/05	12/06	12/07
	- Mio. -				
Beschäftigte mit BAV insgesamt	9,4	10,1	11,6	12,1	12,3
Männer	6,2	6,5	7,3	7,7	7,8
Frauen	3,2	3,6	4,3	4,4	4,5
	- % -				
Anteil insgesamt	38	45	52	52	52
Männer	39	47	53	53	54
Frauen	33	41	49	49	48

Nach der Einschätzung zur weiteren Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung im Jahr 2008 befragt, gaben 13 % der Arbeitgeber an, die Zahl der Beschäftigten mit einer betrieblichen Altersversorgung werde steigen. Die Mehrheit (60 %) gab an, sie werde in etwa gleich bleiben, ein Viertel (24 %), dass sie es nicht wüssten.

#### Betriebsstätten der Privatwirtschaft

Zwischen Dezember 2001 und Dezember 2007 ist in Deutschland der Anteil der Betriebsstätten<sup>25</sup> der Privatwirtschaft mit einer Zusatzversorgung von 31 % auf 51 %, d. h. um 20 Prozentpunkte gestiegen. Seit Dezember 2005 hat sich der Anstieg verlangsamt. Bis Jahresende 2007 kamen nur noch 3 Prozentpunkte hinzu.

Die Entwicklung in den alten Ländern (ohne Berlin) entspricht weitgehend der Situation in Deutschland insgesamt. Der Zuwachs seit Ende 2001 beläuft sich auf 19 Prozentpunkte (von 32 % auf 51 %). Stärker war der Anstieg in den neuen Ländern (einschl. Berlin). Er belief sich, ausgehend von einem Niveau von 24 %, auf weitere 23 Prozentpunkte. Somit wurden Ende 2007 in knapp jedem zweiten Betrieb in den neuen Ländern Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung erworben.

<sup>25</sup> Betriebsstätten sind definiert als wirtschaftsfachliche und lokale Einheiten. Sie müssen nicht rechtlich selbständig sein. Unternehmen können somit aus mehreren Betriebsstätten bestehen. Die Begriffe Betriebsstätten und Betriebe werden hier synonym verwendet.

Tabelle D.1.2

**Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft nach Betriebsstätten (in %)**

	Betriebsstätten mit betrieblicher Altersversorgung				
	12/01	12/03	12/05	12/06	12/07
			- % -		
Deutschland	31	37	48	50	51
Alte Länder	32	39	49	51	51
Neue Länder	24	32	43	46	47

**Wirtschaftszweige**

Der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung unterscheidet sich zwischen den Branchen nach wie vor erheblich (vgl. Tabelle D.1.3). Der Anteil der Arbeitnehmer mit Zusatzversorgung ist im Wirtschaftszweig Kredit/Versicherungen am höchsten. Bereits Ende 2001 belief er sich auf 76 %. Bis zum Jahresende 2007 ist er auf 90 % gestiegen. Mit einem gewissen Abstand folgen mit Anteilen von 74 % bzw. 73 % die Produktionsgüterindustrie sowie die Branche Bergbau/Steine/Energie. Darauf folgen die Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie (62 %) sowie der Bereich Nahrungs- und Genussmittel (61 %). Auch in der Verbrauchsgüterindustrie sind mit 53 % über die Hälfte der sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer in ein betriebliches Altersversorgungssystem einbezogen. In allen anderen größeren Branchen hatte im Dezember 2007 weniger als die Hälfte der sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Zusatzversicherungsanwartschaften erworben.

Die Entwicklung zwischen Dezember 2001 und Dezember 2007 ist branchenspezifisch unterschiedlich verlaufen. Bei unterschiedlichen Ausgangsniveaus verzeichnen die höchsten Zuwächse die Branchen Nahrungs-/Genussmittel sowie Produktionsgüterindustrie (jeweils + 31 Prozentpunkte), dicht gefolgt von der Verbrauchsgüterindustrie (+ 29 Prozentpunkte). Am unteren Ende liegt die Investitions- und Gebrauchsgüterindustrie mit einem Plus von 4 Prozentpunkten, allerdings auf Basis eines im Dezember 2001 bereits überdurchschnittlich hohen Ausgangsniveaus von 58 %.

- 128 -

Tabelle D.1.3

**Anteil der sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft mit betrieblicher Altersversorgung nach Wirtschaftszweigen in Deutschland**  
Dezember 2001 bis Dezember 2007 in ausgewählten Branchen (in %)

	Sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft mit BAV				
	12/01	12/03	12/05	12/06	12/07
	- % -				
Kredit/Versicherung	76	83	89	89	90
Produktionsgüterindustrie	43	55	73	73	74
Bergbau/Steine/Energie	63	72	71	71	73
Investitions-/Gebrauchsgüterindustrie	58	59	62	63	62
Nahrungs-/Genussmittel	30	57	62	64	61
Verbrauchsgüterindustrie	24	39	53	53	53
Handel/Handelsvermittlung/Reparatur	27	39	47	46	46
Baugewerbe	22	30	37	40	42
Gesundheits-/Veterinär-/Sozialwesen	18	20	32	34	33
Vermietung/Sonstige Dienstleistungen für Unternehmen	16	25	28	29	29
Gastgewerbe	10	25	26	26	28

#### Betriebsgröße

In der Privatwirtschaft zeigt sich nach wie vor eine positive Korrelation zwischen Betriebsgröße und Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge. Während in nur einem guten Drittel (35 %) der Betriebe mit weniger als 5 Arbeitnehmern BAV-Anwartschaften erworben werden, gilt dies für Betriebe mit 50 und mehr Beschäftigten fast ausnahmslos. Der Anteil der Beschäftigten allerdings, die BAV-Anwartschaften erwerben, liegt z. B. für Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten bei 45 %, für Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten bei 86 %. Hier gibt es auch in größeren Betrieben noch deutliche Lücken, insbesondere in den neuen Ländern.

#### Finanzierungsformen

Betriebliche Altersversorgungsleistungen werden in unterschiedlicher Weise finanziert. Die Bandbreite reicht von der Finanzierung ausschließlich durch den Arbeitgeber bis zur Beitragszahlung ausschließlich durch die Arbeitnehmer. Zwischen diesen Eckpunkten gibt es ein kontinuierliches Spektrum unterschiedlichster Konstellationen. Die in der Tabelle D.1.4 ausgewiesenen Zahlen zeigen, dass im Dezember 2007 in 32 % der Betriebsstätten die Finanzierung ausschließlich durch die Arbeitnehmer erfolgte (gegenüber 26 % im Dezember 2001). Der Anteil der Betriebsstätten mit ausschließlich arbeitgeberfinanzierten Anwartschaften ist seit Inkrafttre-

- 129 -

**Anlage 2:**

Deutsche Bank Research: *Betriebliche Altersversorgung/ Raum für weitere Expansion*, S. 11 – 12, S. 15 - 16.

URL: [http://www.deutsche-bank.de/mittelstand/downloads/Betriebl.\\_Altersversorgung\\_06\\_2010.pdf](http://www.deutsche-bank.de/mittelstand/downloads/Betriebl._Altersversorgung_06_2010.pdf)

Abruf: 16.03.2011



tigte mit unverfallbarer Anwartschaft auf. Diese verteilen sich wie folgt auf die vom PSVaG abgedeckten Durchführungswege: Direktzusage 5,26 Mio., Unterstützungskasse 0,79 Mio. und Pensionsfonds 0,05 Mio.

## 2. Hemmnisse für die betriebliche Altersversorgung

### Verschiedene Gründe für das Zögern mancher Unternehmen

Ogleich der unternehmerische Nutzen betrieblicher Rentenpläne weithin erkannt ist, zögern viele mittelständische Unternehmen mit einem Angebot, wie die o.g. Daten belegen. Wie lässt sich dieser Widerspruch erklären? Umfragen zeigen dafür mehrere Gründe auf.

— Vorrangig verweisen die befragten Unternehmen auf ein mangelndes Interesse der Mitarbeiter an einer Zusatzversorgung. Dieser Grund dominiert sowohl bei der von TNS Infratest Sozialforschung durchgeführten Befragung mit 65% als auch bei anderen Analysen, etwa jener des Haufe Personalmagazin vom Januar 2009 (70,5%). Ein mit 50% etwas geringeres Gewicht und damit nur den zweiten Rang unter den Hindernissen für die Einführung einer Betriebsrente maßen im Sommer und Herbst 2008 von der DIA Research Group befragte Unternehmen diesem Punkt bei.

Einer aktuellen Umfrage des Haufe Personalmagazins zufolge gehen 84% der Betriebe mit einer Altersversorgung davon aus, dass sich das Interesse der Mitarbeiter in den nächsten fünf Jahren auch nicht ändern wird. Entscheider aus Betrieben ohne Altersversorgung sind sogar noch skeptischer.

- Ebenfalls relativ häufig (TNS Infratest 43%) begründen Unternehmen ohne Rentenpläne ihre Zurückhaltung mit dem Argument hoher Kosten.
- Verbreitet gilt die betriebliche Altersversorgung auch als (zu) komplex und dementsprechend mit hohem (administrativen) Aufwand verbunden. Die von der DIA Research Group befragten Unternehmen gaben Komplexität sogar als Haupthindernis (54% Nennungen) an (TNS Infratest 18%). Demnach werden Maßnahmen des Regulierers als komplex und als unstetig empfunden. Das betrifft Regeln zur Bilanzierung genauso wie steuer- und sozialrechtliche Vorgaben. In ähnliche Richtung gehen Argumente wie fehlendes Know-how oder fehlende Einigung über das System (laut Haufe Personalmagazin 2009 24,6% bzw. knapp 15%). Es liegt auf der Hand, dass diese Punkte vor allem von kleineren Unternehmen genannt werden.
- Die Arbeitgeber, die keine Betriebsrente anbieten, halten sich meist bewusst zurück. Zumindest wissen sie um das Recht der Mitarbeiter auf Entgeltumwandlung. Ende 2007 kannten nur 6% der von TNS Infratest befragten Arbeitgeber dieses Recht nicht.

### Arbeitnehmer: Nicht wenige fühlen sich überfordert

Die skeptischen Äußerungen vieler Unternehmen zur Vorsorgebereitschaft der Mitarbeiter lenken den Blick auf die Beschäftigten. Ist die Botschaft, mehr privat vorzusorgen, weithin doch noch nicht angekommen? Angesichts der breiten Informationsangebote von Politik, Medien, Verbänden und Finanzdienstleistern wäre das erstaunlich. Viele Umfragen der letzten Jahre, wie sie etwa das Institut für Demoskopie Allensbach für verschiedene Auftraggeber durchgeführt hat, bestätigen überdies: Die große Mehrheit der Bürger nimmt zumindest die Langfristprobleme der Rentenversicherung wahr.

Offenkundig führt dieses Wissen aber bei vielen nicht dazu, mehr zu sparen. Manche Bürger sehen dafür keine Notwendigkeit, andere fühlen sich dazu nicht in der Lage. Dafür gibt es jeweils unterschiedliche Gründe. Umfragen zufolge sind insbesondere die nachfolgenden relevant:

- **Fehlender bzw. falsch eingeschätzter Vorsorgebedarf.** Einer Analyse des F.A.Z.-Instituts zufolge glaubt jeder dritte Arbeitnehmer ohne betriebliche Altersversorgung, er sei bereits hinreichend für das Alter abgesichert. Daraus kann allerdings nicht geschlossen werden, dass diese Befragten bereits über hinreichendes Vorsorgevermögen verfügen. Auch wer seinen Bedarf im Alter unterschätzt, kann zu einem solchen (dann verfehlten) Schluss kommen. So schätzen viele Bürger das Leben und den Konsum in der Gegenwart sehr hoch ein, während sie den ferner in der Zukunft liegenden Konsummöglichkeiten einen nur relativ geringen Wert beimessen. Zudem fällt es vielen Bürgern schwer, ihren Vorsorgebedarf richtig zu ermessen.
- **Begrenzte Rationalität menschlichen Handelns.** Die moderne Verhaltenswissenschaft belegt: Menschen handeln gerade auch hinsichtlich finanzieller Fragen nicht so rational, wie es die traditionelle Wirtschaftswissenschaft unterstellt.<sup>7</sup> Informationen werden nicht selten falsch gedeutet oder ignoriert. Und wenn sich eine Einsicht in neues Handeln manifestieren soll, muss erst noch eine gewisse Trägheit bzw. Beharrungstendenz überwunden werden. Folgt man Studien aus den USA, so erklärt die menschliche Neigung, selbst als sinnvoll erachtetes Handeln aufzuschieben, warum viele Beschäftigte mit dem Abschluss einer Betriebsrentenvereinbarung zögern.
- **Wirtschaftskrise.** Den verbreiteten Verzicht auf hinreichendes Vorsorgesparen erklären Beobachter derzeit auch mit Verweis auf die Krisenlagen (Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise sowie zuletzt die Verschuldungsprobleme einiger Euroländer). Studien über die Folge der Finanzmarktkrise auf das Sparverhalten kommen jedoch zu unterschiedlichen Ergebnissen. So konstatiert die Postbank in ihrer jüngsten Altersvorsorge-Studie vom Herbst 2009, dass sich die Einstellung der Deutschen zur privaten Altersvorsorge nachhaltig eingetrübt habe. Forscher des Mannheimer Forschungsinstituts Ökonomie und Demographischer Wandel (MEA) sehen hingegen bislang noch keine größeren negativen Krisenfolgen beim Vorsorgesparen.
- **Mangelnde Sparfähigkeit.** Ähnlich groß oder noch etwas größer als der Anteil jener, die sich für hinreichend abgesichert halten, ist der Anteil der Bürger, die wegen fehlender finanzieller Mittel auf eine Entgeltumwandlung verzichten. In der Analyse des F.A.Z.-Instituts gaben knapp 40% der oben genannten Gruppe diesen Grund an. Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt die DIA Research Group. Deren Analyse zufolge stellen die Kosten für ein Drittel der Arbeitnehmer ein Hindernis für den Aufbau einer betrieblichen Altersvorsorge dar.
- **Fehlende Kenntnisse der betrieblichen Altersversorgung.** Die Unkenntnis und damit in Verbindung stehende Klagen über die Komplexität betrieblicher Vorsorgemöglichkeiten gehören ebenfalls zu den in Umfragen häufig genannten Hindernissen der Eigenvorsorge. Dafür stehen etwa die Ergebnisse der kürzlich von TNS Infratest Sozialforschung und MetallRente publizierten

<sup>7</sup> Schneider, Stefan (2010). Homo Oeconomicus oder doch eher Homer Simpson? Deutsche Bank Research, Aktuelle Themen 480. Frankfurt am Main.

eine Aufgabe der Lohnpolitik. Aber die Lösung kann weder in flächendeckenden Mindestlöhnen liegen, noch darin, dass die Unternehmen die Löhne auf breiter Front aufstocken. Dafür gibt es in der derzeitigen Phase der noch fragilen Konjunkturerholung keinen Spielraum, sollen nicht Hunderttausende Arbeitsplätze in den Bereichen weniger produktiver Beschäftigung obsolet werden. Doch die entsprechenden Forderungen sind nicht nur beschäftigungspolitisch verfehlt. Sie ignorieren auch eine wesentliche Ursache des Problems: den breiten Abgabenkeil. Der Keil zwischen den Arbeitskosten der Unternehmen und den Nettolöhnen der Beschäftigten ist in kaum einem anderen Land so groß wie in Deutschland. Das betrifft, wie die OECD erst jüngst moniert hat, vor allem die unteren und mittleren Einkommen. Dabei sollte es nicht bleiben.

Deswegen bleibt die Politik gefordert, die Beschäftigten mit unteren und mittleren Einkommen bei Steuern und Abgaben zu entlasten, zumindest ihnen aber keine neuen Lasten aufzubürden. Dazu bedarf es einer Reform der Sozialsysteme und nach Möglichkeit einer Abflachung des Tarifs der Einkommensteuer, um den Zugriff der „kalten“ Progression zu entschärfen.<sup>9</sup>

#### **Höhere Sparfähigkeit durch vermögenswirksame Leistungen und Mehrarbeit**

Die Beschäftigten können aber auch selbst zur Lösung des Problems fehlender eigener Mittel beitragen. Angesichts der staatlichen Förderung der Entgeltumwandlung lohnt sich die Suche nach Auswegen. So können Arbeitnehmer, die die geförderte Entgeltumwandlung noch nicht nutzen, eine Neuorientierung ihrer Spartätigkeit prüfen. Zu denken ist hierbei etwa an die attraktive Möglichkeit, vermögenswirksame Leistungen (VL) für die betriebliche Altersversorgung zu verwenden. Damit lassen sich in nennenswertem Umfang Steuern und Sozialabgaben sparen. Sinnvollerweise werden die so eingesparten Beträge ebenfalls in den geförderten Rentenplan eingezahlt. So können ledige Durchschnittsverdiener, deren gesamte (marginale) Steuer- und Abgabenbelastung derzeit bei über 50% liegt, den Betrag der vom Arbeitgeber gewährten vermögenswirksamen Leistungen mit eigenem Bruttoeinkommen verdoppeln, ohne ihr Nettoeinkommen zu reduzieren. Natürlich spart der Arbeitgeber ebenfalls Sozialbeiträge – mit positivem Effekt für die Lohnkosten.

Es gibt für Arbeitnehmer noch einen weiteren Weg, der ungeachtet eigentlich fehlender Mittel hin zur betrieblichen Altersversorgung führt: Mehrarbeit zugunsten eines geförderten betrieblichen Rentenplanes bietet auch (teilzeitbeschäftigten) Personen mit geringerem Einkommen die Chance auf ein verbessertes Alterseinkommen. Diese Möglichkeit steht inzwischen auch Minijobbern offen (s. Box). Verschiedene Finanzdienstleister bieten inzwischen eine solche Rente für Minijobber an.

#### **Opting-out-Modelle – ein bedenkenswerter Vorschlag**

Wenn es darum geht, die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung zu fördern, wird insbesondere auch in der wissenschaftlichen Literatur auf Opting-Out-Modelle verwiesen. Bei diesen Systemen nehmen die Arbeitnehmer bei Abschluss eines Arbeitsvertrages oder bei Einführung eines Rentenplanes automatisch an der betrieblichen Vorsorge teil, es sei denn, sie votieren ausdrücklich dagegen.

#### **BAV für Minijobber**

Die BAV für Minijobber ermöglicht es geringfügig Beschäftigten mit einem Monatseinkommen von maximal EUR 400 (d.h. einem Minijob), durch zusätzliche Arbeit eine betriebliche Altersversorgung aufzubauen. Der durch die Mehrarbeit erzielte Lohn fließt dabei per Entgeltumwandlung direkt als Beitrag in einen Rentenplan. Der betreffende Mitarbeiter kann so zugunsten seiner Altersvorsorge mehr arbeiten, ohne seinen Status als Minijobber zu verlieren. Der Arbeitgeber spart bei den Zusatzstunden die Sozialbeiträge. Deswegen sinken die durchschnittlichen Arbeitskosten pro Stunde für den Mitarbeiter. Die gesparten Sozialbeiträge kann der Arbeitgeber auch für eine Aufstockung der Betriebsrente für die Minijobber nutzen.

<sup>9</sup> Zipfel, Frank (2008). Einkommensbesteuerung in Zeiten der Globalisierung. Zwischen Gerechtigkeit und Effizienz. Deutsche Bank Research. Aktuelle Themen 429. Frankfurt am Main.

Opting-Out-Modelle sind in den USA und Großbritannien verbreitet.

Es liegt auf der Hand und wird durch Erfahrungen in den genannten Ländern bestätigt, dass mit einem solchen Automatismus hohe Teilnahmequoten erreicht werden können. Die Trägheit wirkt bei diesem Arrangement positiv im Sinne einer vermehrten Teilnahme. Hier sehen die Verfechter des Modells ihr Hauptargument.

Arbeitnehmer, die im Grunde die Notwendigkeit der Vorsorge einsehen, aber wegen der Trägheit des Handelns einem Betriebsrentenplan verspätet oder gar nicht beitreten, stoßen so frühzeitig hinzu. Für die Alterseinkommen der betreffenden Arbeitnehmer wirkt die längere Zugehörigkeit mehrfach positiv: wegen der längeren Beitragszeit und nicht zuletzt wegen des Zinseszineffektes. Zudem können die Mitarbeiter Mühen und Kosten sparen. Auf der anderen Seite entfällt bei den Arbeitgebern zumindest ein Teil der Kosten für die Information der Mitarbeiter.

Das Opting-Out-Modell bürdet den Arbeitgebern indes erhebliche Verantwortung auf. So entspricht es der Logik des Opting-Out, den Mitarbeitern hier ein Standardangebot mit möglichst wenigen Wahlmöglichkeiten anzubieten. Je mehr der Arbeitgeber die Wahlfreiheiten der Mitarbeiter etwa hinsichtlich der Beitragshöhe und der Anlage der Mittel einschränkt, desto mehr ist er aber auch gefordert, die entsprechenden Entscheidungen selbst zu treffen. Um die damit verbundenen Risiken möglichst gering zu halten, wird der Arbeitgeber die Entscheidungen nicht nur mit großer Sorgfalt treffen müssen. Er wird auch nicht umhin kommen, die Mitarbeiter ausführlich zu informieren. Auch wenn Mitarbeiter gleichsam automatisch aufgenommen werden, sollte dies nur geschehen, wenn sie mit den Konsequenzen vertraut sind.

Opting-out-Regelungen haben also auch ihre Schattenseite. Jedenfalls besteht hier ein gewisser Gegensatz zwischen den Interessen der Allgemeinheit an einer großen Verbreitung von Betriebsrenten als einem wichtigen Instrument gegen Altersarmut und den Freiheitsrechten der Unternehmen. Freilich ist das traditionelle Freiwilligkeitsprinzip bei der betrieblichen Altersversorgung durch das Arbeitnehmerrecht auf Entgeltumwandlung ohnehin bereits eingeschränkt.

Dieter Bräuninger (+49 69 910-31708, dieter.braeuninger@db.com)

© Copyright 2010, Deutsche Bank AG, DB Research, D-60262 Frankfurt am Main, Deutschland. Alle Rechte vorbehalten. Bei Zitaten wird um Quellenangabe „Deutsche Bank Research“ gebeten.

Die vorstehenden Angaben stellen keine Anlage-, Rechts- oder Steuerberatung dar. Alle Meinungsäußerungen geben die aktuelle Einschätzung des Verfassers wieder, die nicht notwendigerweise der Meinung der Deutsche Bank AG oder ihrer assoziierten Unternehmen entspricht. Alle Meinungen können ohne vorherige Ankündigung geändert werden. Die Meinungen können von Einschätzungen abweichen, die in anderen von der Deutsche Bank veröffentlichten Dokumenten, einschließlich Research-Veröffentlichungen, vertreten werden. Die vorstehenden Angaben werden nur zu Informationszwecken und ohne vertragliche oder sonstige Verpflichtung zur Verfügung gestellt. Für die Richtigkeit, Vollständigkeit oder Angemessenheit der vorstehenden Angaben oder Einschätzungen wird keine Gewähr übernommen.

In Deutschland wird dieser Bericht von Deutsche Bank AG Frankfurt genehmigt und/oder verbreitet, die über eine Erlaubnis der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht verfügt. Im Vereinigten Königreich wird dieser Bericht durch Deutsche Bank AG London, Mitglied der London Stock Exchange, genehmigt und/oder verbreitet, die in Bezug auf Anlagegeschäfte im Vereinigten Königreich der Aufsicht der Financial Services Authority unterliegt. In Hongkong wird dieser Bericht durch Deutsche Bank AG, Hong Kong Branch, in Korea durch Deutsche Securities Korea Co. und in Singapur durch Deutsche Bank AG, Singapore Branch, verbreitet. In Japan wird dieser Bericht durch Deutsche Securities Limited, Tokyo Branch, genehmigt und/oder verbreitet. In Australien sollten Privatkunden eine Kopie der betreffenden Produktinformation (Product Disclosure Statement oder PDS) zu jeglichem in diesem Bericht erwähnten Finanzinstrument beziehen und dieses PDS berücksichtigen, bevor sie eine Anlageentscheidung treffen.

Druck: HST Offsetdruck Schadt & Tetzlaff GbR, Dieburg

Print: ISSN 1430-7421 / Internet: ISSN 1435-0734 / E-Mail: ISSN 1616-5640

**Anlage 3:**

Bundeszentrale für politische Bildung: *Relative Einkommensposition*

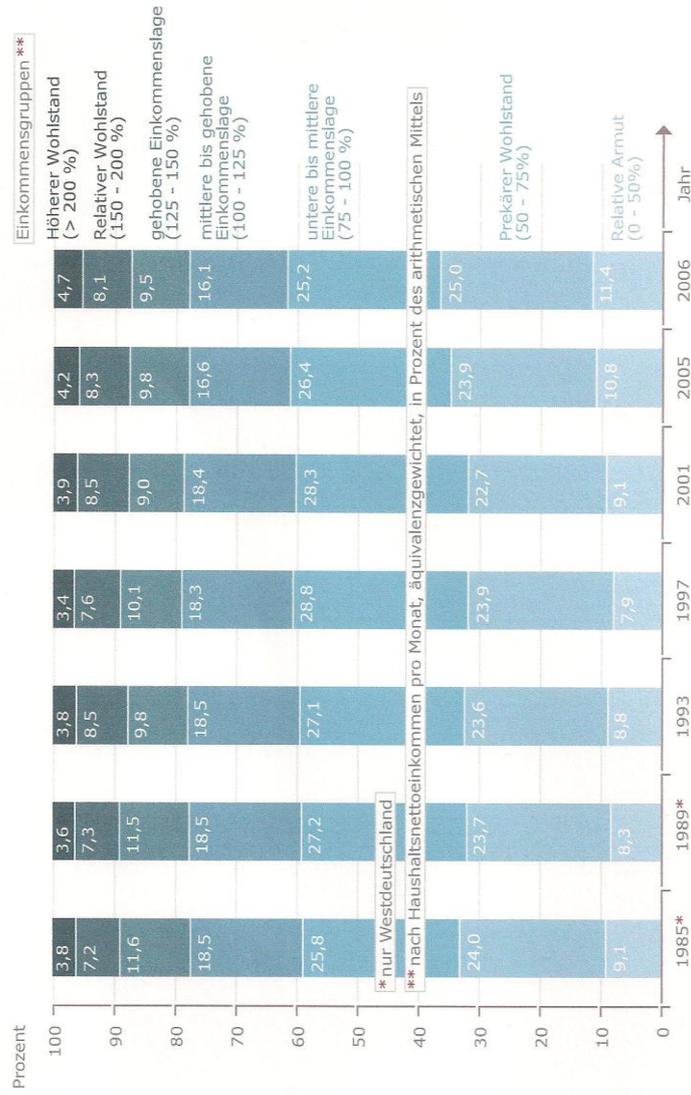
URL:

[http://www.bpb.de/wissen/E200GU,0,0,Relative\\_Einkommensposition.html](http://www.bpb.de/wissen/E200GU,0,0,Relative_Einkommensposition.html)

Abruf: 23.03.2011

## ■ ■ Relative Einkommensposition

Verteilung der Bevölkerung auf verschiedene Einkommensgruppen in Prozent, 1985 bis 2006



Quelle: SOEP 1991 bis 2006  
 Lizenz: Creative Commons by-nc-nd/2.0/de  
 Bundeszentrale für politische Bildung, 2009

## ■ ■ Relative Einkommensposition

### ■ Fakten

Durch die Betrachtung der Einkommensschichtung können Aussagen darüber gemacht werden, wie gleich oder ungleich die Einkommen in der Bevölkerung verteilt sind. Bei der Einkommensschichtung wird das Einkommen jeder einzelnen Person in Beziehung zum Durchschnittseinkommen (arithmetisches Mittel) gesetzt. Bei der Berechnung der einzelnen Einkommen werden die unterschiedlichen Haushaltsstrukturen und die Einspareffekte, die durch das Zusammenleben entstehen, berücksichtigt. Dieses gewichtete Einkommen wird auch als Äquivalenzeinkommen bezeichnet.

Wenn das Einkommen einer Person beispielsweise bei 175 Prozent des durchschnittlichen Äquivalenzeinkommens liegt (2006: 1,437 Euro), fällt diese Person in die Einkommensgruppe „Relativer Wohlstand“ (alle Einkommen zwischen mehr als 150 und 200 Prozent des arithmetischen Mittels). Als relativ arm gilt hier eine Person, deren gewichtetes Einkommen bei maximal 50 Prozent des arithmetischen Mittels liegt.

Von Anfang bis Mitte der 1990er Jahre hat sich der Anteil der Bevölkerung in der untersten und der in der obersten Einkommensgruppe verringert. Anders formuliert waren die Einkommen in Deutschland 1997 weniger ungleich verteilt als 1993. Auch die Einkommensverteilung in Westdeutschland in den Jahren 1985 und 1989 war ungleicher als 1997 in Deutschland.

Allerdings hat sich diese Entwicklung in den Folgejahren umgekehrt. Zwischen 1997 und 2006 erhöhte sich der Bevölkerungsanteil in der

untersten Einkommensgruppe (Personen mit einem Einkommen von maximal 50 Prozent des arithmetischen Mittels) von 7,9 auf 11,4 Prozent. Parallel stieg der Bevölkerungsanteil in der obersten Einkommensgruppe (Personen mit einem gewichteten Einkommen von mehr als 200 Prozent des arithmetischen Mittels) von 3,4 auf 4,7 Prozent. Der Bevölkerungsumfang im mittleren Einkommensbereich ist nach einer kurzfristigen Zunahme gegen Ende der 1990er Jahre auf das langjährig weitgehend stabile Niveau zurückgegangen, um dann allerdings deutlich zu fallen.

Hier scheint sich das anzudeuten, was unter dem Begriff der schrumpfenden Mittelschicht diskutiert wird: Während die Bevölkerungsanteile am unteren und am oberen Ende der Einkommensschichtung – zumindest bei einem Vergleich der Jahre 1997 und 2006 – zunehmen, gehen die entsprechenden Anteile in den mittleren Schichten zurück.

Nach Angaben des SOEP lebten im Jahr 2006 13,9 Prozent der Bevölkerung in Deutschland in Armut (Personen in Haushalten mit einem Äquivalenzeinkommen von weniger als 60 Prozent des Median). Insgesamt 36,4 Prozent lebten im Niedrigeinkommensbereich (Personen in Haushalten mit einem Äquivalenzeinkommen von weniger als 75 Prozent des Median). Sowohl die Armuts- als auch die Niedrigeinkommensquote erreichte 2006 einen der höchsten Werte der letzten beiden Jahrzehnte. Zugleich haben sich die Einkommen der Armen immer weiter von der 60-Prozent-Armutsschwelle entfernt – die Intensität der Armut hat sich also erhöht.

## ■ ■ Relative Einkommensposition

### ■ Datenquelle

SOEP 1991 bis 2006

### ■ Begriffe, methodische Anmerkungen oder Lesehilfen

Um die unterschiedlichen Haushaltsstrukturen und die Einspareffekte, die durch das Zusammenleben entstehen, zu berücksichtigen, werden die Haushaltseinkommen gewichtet (Äquivalenzeinkommen).

Zur Ermittlung des Nettoäquivalenzeinkommens wird zunächst das von allen Haushaltsmitgliedern tatsächlich erzielte Haushaltseinkommen zusammengefasst. Anschließend wird das verfügbare Einkommen gewichtet bzw. das Äquivalenzeinkommen ermittelt. Dazu wird das verfügbare Haushaltseinkommen unter Berücksichtigung eines Gewichtungsschlüssels (Äquivalenzskala) geteilt. Die Äquivalenzskala weist dabei der ersten erwachsenen Person stets das Gewicht 1 zu. Weitere Erwachsene und Kinder ab 14 Jahren erhalten das Gewicht 0,5, Kinder unter 14 Jahren das Gewicht 0,3.

Ein Beispiel: Eine Familie mit zwei Erwachsenen und zwei Kindern unter 14 Jahren hat nach der Äquivalenzskala das Gesamtgewicht 2,1 (1 plus 0,5 plus 0,3 plus 0,3). Zu Berechnung des Äquivalenzeinkommens muss das verfügbare Haushaltseinkommen demnach durch 2,1 – und nicht durch die Anzahl der Personen – geteilt werden. Bei einem verfügbaren Haushaltseinkommen von beispielsweise 2.100 Euro hat jedes der vier Haushaltsmitglieder ein Äquivalenzeinkommen von 1.000 Euro.

Zur Berechnung des Durchschnittseinkommens (arithmetisches Mittel) wird hier die Summe aller gewichteten Einkommen durch die Anzahl aller gewichteten Einkommen geteilt.

Zur Berechnung des Median (Zentralwert) werden hier alle Personen ihrem gewichteten Einkommen nach aufsteigend sortiert. Der Median ist der Einkommenswert derjenigen Person, die die Bevölkerung in genau zwei Hälften teilt. Das heißt, die eine Hälfte hat ein höheres, die andere ein niedrigeres gewichtetes Einkommen.

## ■ ■ Relative Einkommensposition

Verteilung der Bevölkerung auf verschiedene Einkommensgruppen in Prozent, 1985 bis 2006

Einkommensgruppen**	1985*	1989*	1993	1997	2001	2005	2006
	Anteile der Bevölkerung, in Prozent						
Höherer Wohlstand (> 200 %)	3,8	3,6	3,8	3,4	3,9	4,2	4,7
Relativer Wohlstand (150 - 200 %)	7,2	7,3	8,5	7,6	8,5	8,3	8,1
gehobene Einkommenslage (125 - 150 %)	11,6	11,5	9,8	10,1	9,0	9,8	9,5
mittlere bis gehobene Einkommenslage (100 - 125 %)	18,5	18,5	18,5	18,3	18,4	16,6	16,1
untere bis mittlere Einkommenslage (75 - 100 %)	25,8	27,2	27,1	28,8	28,3	26,4	25,2
Prekärer Wohlstand (50 - 75%)	24,0	23,7	23,6	23,9	22,7	23,9	25,0
Relative Armut (0 - 50%)	9,1	8,3	8,8	7,9	9,1	10,8	11,4

\* nur Westdeutschland

\*\* nach Haushaltsnettoeinkommen pro Monat, äquivalenzgewichtet, in Prozent des arithmetischen Mittels

Quelle: SOEP 1991 bis 2006

**Anlage 4:**

*Entgeltumwandlungsrechner* der VData Software- Entwicklung GmbH

URL: [http://www.vdata.de/vdata-rechner/dv\\_in.jsp](http://www.vdata.de/vdata-rechner/dv_in.jsp)

Abruf: 24.02.2011

Entgeltumwandlung

2011

Rechner

Berechnen Sie hier mit dem Entgeltumwandlungs-Rechner den tatsächlichen Aufwand Ihrer Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds.

Zur Berechnung machen Sie bitte folgende Angaben

Berechnungsjahr:	2011
Geburtsdatum *:	<input type="text" value="01.01.1981"/> (TT.MM.JJJJ)
Wo wohnen Sie?	<input type="text" value="Baden-Württemberg"/>
Wie hoch ist Ihr Bruttoeinkommen?	<input type="text" value=""/> €
Gehaltsart:	<input type="text" value="Monatsgehalt"/>
Sind Sie sozialversicherungspflichtig?	<input checked="" type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein
Haben Sie Kinder?	<input type="radio"/> ja <input checked="" type="radio"/> nein
Wird eine vor dem 01.01.2005 abgeschlossene Direktversicherung fortgeführt und pauschal besteuert?	<input type="radio"/> ja <input checked="" type="radio"/> nein
Besteht bereits ein nach § 3 Nr. 63 EStG abgeschlossener Vertrag?	<input type="radio"/> ja <input checked="" type="radio"/> nein
Beitrag neue oder zusätzliche Entgeltumwandlung: <input type="text" value="0"/> €	<input type="text" value="0"/> €
Zahlungsweise: <input type="text" value="monatlich"/>	<input type="text" value="monatlich"/>
Haben Sie Anspruch auf VWL-Leistungen und wollen Sie diese für Entgeltumwandlung verwenden?	<input type="radio"/> ja <input checked="" type="radio"/> nein
Welche Lohnsteuerklasse haben Sie?	<input type="text" value="I"/>
Kinder auf der Lohnsteuerkarte:	<input type="text" value="0,0"/>
Sind Sie Kirchensteuerpflichtig?	<input type="radio"/> ja <input checked="" type="radio"/> nein
Sind Sie gesetzlich krankenversichert?	<input checked="" type="radio"/> ja <input type="radio"/> nein
Beitragssatz in der gesetzlichen Krankenversicherung:	15,50 %

[Berechnen](#)

nach oben ▲

---

**Anlage 5:**

Volkspfirsorge AG: *Checkliste PowerRente*

## Checkliste PowerRente

### „Vermögenswirksam“ in die Altersversorgung!

Vermögenswirksame Leistungen (VL) steigern das Bruttogehalt des Arbeitnehmers. Dadurch zahlt er höhere Steuern und Sozialversicherungsbeiträge. Bei der PowerRente wird der VL-Zuschuss nicht mehr auf die ursprünglich vorgesehene Art und Weise angelegt, sondern für eine betriebliche Altersversorgung (bAV) aufgewendet. Dadurch werden diese Extrakosten gespart. Zu einer PowerRente wird das Ganze, indem auch diese Ersparnis in die bAV einfließt.

Der Arbeitnehmer sichert sich mit dem Geld einen angenehmen Ruhestand, ohne dass er auf einen Cent seines monatlichen Gehaltsauszahlungsbetrages verzichten muss.

#### 1. Was genau sind VL?

VL sind Geldleistungen, die der Arbeitgeber (AG) für den Arbeitnehmer (AN) im Sinne des 5. Vermögensbildungsgesetzes (VermBG) anlegt. Sie werden, selbst wenn der AG sie vollständig finanziert, vom AN versteuert und in der Sozialversicherung verbeitragt, da sie steuerlich gesehen einen Lohnzufluss darstellen. Überwiesen werden die VL-Beiträge vom AG dann direkt aus dem Nettogehalt des AN. Der AN kann jährlich neu bestimmen, ob er die VL so beibehalten oder beenden will.

#### 2. Hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf VL?

Jeder AN hat Anspruch auf Einrichtung einer Anlage nach dem 5. VermBG. Die Beiträge werden dabei in voller Höhe dem Nettogehalt entnommen. Ein Anspruch auf Beteiligung des AG an den VL besteht per Gesetz nicht. Dieser ergibt sich jedoch in der Regel aus Tarifverträgen bzw. aufgrund freiwilliger Vereinbarung (Betriebsvereinbarung, Arbeitsvertrag).

#### 3. Können VL in bAV „umgewandelt“ werden?

Grundsätzlich ja: denn dadurch wird lediglich die Art des Arbeitgeberzuschusses geändert. Aus dem Anspruch auf Zuschuss zur VL wird ein Anspruch auf Zuwendungsleistungen an den entsprechenden Durchführungsweg, verbunden mit einer Versorgungszusage des AG. Voraussetzung ist jedoch, dass diese Möglichkeit arbeitsrechtlich zulässig ist.

## Checkliste PowerRente

### 4. Welche steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen hat die Umstellung von VL auf bAV?

Soll die Zusatzleistung des Arbeitgebers künftig in eine bAV investiert werden, ändert sich auch die steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung. Während der Zuschuss bei VL einen Lohnzufluss darstellt, der voll versteuert und verbeitragt werden muss, wird der Beitrag zur bAV direkt aus dem Brutto entnommen. Im Übrigen richtet sich die steuerliche Behandlung in der bAV nach dem jeweiligen Durchführungsweg.

### 5. Wird der Arbeitgeberzuschuss als arbeitgeberfinanziert oder als Entgeltumwandlung betrachtet?

Diese Unterscheidung richtet sich grundsätzlich nach der zwischen AN und AG getroffenen Regelung. Dem AN muss auf jeden Fall ein Wahlrecht eingeräumt werden. Zur Verdeutlichung ein Beispiel:

Ein Arbeitsvertrag sieht die Zahlung eines monatlichen Gehalts von 1.040 EUR vor. Nun kommt dem AG die Idee, dem AN etwas Gutes zu tun und er schlägt ihm vor, statt 1.040 EUR monatlich nur noch 1.000 EUR als Barzahlung und den Rest des Entgelts in Form von Kartoffeln im Wert von 40 EUR auszuzahlen. Der AN wird diesen Vorschlag vermutlich nicht ohne Weiteres annehmen wollen.

Das zeigt, dass der AG einen bereits bestehende Arbeitsvertrag nicht von sich aus, sondern nur gemeinsam mit dem AN ändern darf. So ähnlich verhält es sich auch mit der PowerRente:

Der AG bietet dem AN an, künftig statt des Zuschusses auf VL einen Zuschuss zur bAV zu leisten, als Entgeltumwandlung oder arbeitgeberfinanziert.

Dabei gilt die Faustregel: Räumt der AG nur das Wahlrecht ein, handelt es sich um eine Entgeltumwandlung, wünscht er eine Arbeitgeberfinanzierung, muss er das ausdrücklich so benennen.

## Checkliste PowerRente

**Grundfall:** AN hat bestehenden Arbeitsvertrag mit 1.000 EUR Gehalt + 40 EUR VL-Zuschuss.

1. AG bietet an:  
1.000 EUR Gehalt + 40 EUR bAV (statt des VL-Zuschusses)

-> AN kann annehmen -> **40 EUR bAV Entgeltumwandlung**  
-> oder ablehnen -> weiterhin Anspruch auf VL-Zuschuss

2. AG bietet an:  
1.000 EUR Gehalt + 40 EUR arbeitgeberfinanzierte  
bAV (statt des VL-Zuschusses)

-> AN kann annehmen -> **40 EUR AG-finanzierte bAV**  
-> oder ablehnen -> weiterhin Anspruch auf VL-Zuschuss

### 6. Was muss im Hinblick auf die Unverfallbarkeit beachtet werden?

Zuschüsse des Arbeitgebers zur bAV, die nicht als Teil der Entgeltumwandlung gewertet werden, führen nach dem BetrAVG zunächst zu verfallbaren Anwartschaften. Bei VL führen die Beiträge dagegen jeweils zu einem gesicherten Besitz des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber sollte daher direkt vertraglich unverfallbare Anwartschaften zusagen, um den Arbeitnehmer durch den Wechsel nicht zu benachteiligen. Um den Arbeitnehmer nicht zu benachteiligen, sollte für die ursprünglichen VL unbedingt die sofortige vertragliche Unverfallbarkeit vereinbart werden.

### 7. Was muss beachtet werden, wenn die VL tarifvertraglich vorgesehen ist?

Sofern die VL vom Tarifvertrag geregelt werden, handelt es sich um einen tariflichen Entgeltbestandteil. Dieser darf nicht ohne Weiteres für einen anderen Zweck wie etwa die bAV verwendet werden. Vielmehr muss die Verwendung als bAV wiederum tarifvertraglich vorgesehen sein. Der AG kann also keine eigenen Änderungsvorschläge einbringen und der Arbeitnehmer hat nur die Wahlmöglichkeiten aus dem Tarifvertrag.

## Checkliste PowerRente

### 8. Was muss beachtet werden, wenn die VL durch eine Betriebsvereinbarung geregelt sind?

Sofern die VL per Betriebsvereinbarung geregelt werden, benötigt man eine Ergänzung zu dieser bzw. eine neue Betriebsvereinbarung, um die Verwendungsmöglichkeit der VL für bAV zu regeln.

### 9. Was muss beachtet werden, wenn die VL durch Arbeitsvertrag geregelt werden?

Soll der Inhalt des Arbeitsvertrags geändert werden, geschieht dies am einfachsten durch eine Ergänzung zum bestehenden Vertrag.

### 10. Können auch die bei den VL gewährten Sparzulagen in die bAV umgewandelt werden?

Nein. Sparzulagen werden je nach Anlageform nach dem VermBG gewährt. Da die bAV nicht dem VermBG unterliegt, können hierfür auch nicht diese Sparzulagen gewährt werden.

Statt dessen wird im Bereich der bAV aus dem Bruttogehalt angespart, so dass sich aufgrund dieser steuerlichen Förderung größere Vergünstigungen ergeben.

### 11. Was passiert mit den bereits angesparten VL?

In der Regel können diese Anlagen privat weiter bespart werden, andernfalls kann die Anlage grundsätzlich auch beitragsfrei gestellt werden.

---

## **Literaturverzeichnis**

### **Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Abteilung Soziale Sicherung:**

*Entgeltumwandlung für betriebliche Altersvorsorge: Beitragsfreiheit erhalten, Doppelbelastung verhindern!*, Stand: Juni 2007, Berlin

### **Buttler, Andreas:**

*Einführung in die betriebliche Altersversorgung/ mit allen Änderungen durch das BMF-Schreiben vom 5.2.2008*, 5. Auflage, Karlsruhe 2008

### **Clemens, Fabian:**

*Entgeltumwandlung zur betrieblichen Altersversorgung/ Umfang und Grenzen der einzel- und tarifvertraglichen Gestaltungsfreiheit*, Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht, Bd. 237, Berlin 2005

### **Deist, Uwe/ Lange, Michael**

*Schnelleinstieg betriebliche Altersversorgung/ Von der Einstellung bis zur Verrentung, den optimalen Durchführungsweg wählen, Arbeits-, Steuer- und Sozialversicherungsrecht*, Freiburg 2010

### **Doetsch, Peter/ Oecking, Stefan/ Rath, Michael/ u.a.:**

*Betriebliche Altersversorgung/ Ein praktischer Leitfaden*, Planegg/ München 2008

**Hanau, Peter/ Arteaga, Marco/ Rieble, Volker/ Veit, Annekatriin:**

*Entgeltumwandlung/ Direktversicherung, Direktzusage, Unterstützungskasse, Pensionskasse, Pensionsfonds, 2. Auflage, Köln 2006*

**Kemper, Kurt/ Kisters-Kölkes, Margret:**

*Arbeitsrechtliche Grundzüge der betrieblichen Altersversorgung, 5. Auflage, Köln 2008*

**Kluckow, Beate/ Klöckner, Bernd/ Dütting, Werner:**

*Erfolg mit Großkunden/ Im Dialog mit Arbeitgebern zum bAV-Geschäftsabschluss, Wiesbaden 2010*

**Langohr-Plato, Uwe:**

*Rechtshandbuch Betriebliche Altersversorgung/ Allgemeine Grundlagen, Kommentierung des BetrAVG, Praxisrelevante Sonderfragen, Gestaltungshinweise, Mustertexte, Recht-sprechungsdokumentation, 3. Auflage, ZAP-Verlag, 2005*

**Masberg, Mathias Friedrich:**

*Implementierung der betrieblichen Altersversorgung in mittelständischen Unternehmen/ Mit einem Geleitwort von Prof. Rüdiger von Nitzsch, Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen, Dissertation, RWTH Aachen 2005, Herausgegeben von Becker, Fred/ Berthel, Jürgen † / Oechsler, Walter A., Reihe: Personal, Organisation und Arbeitsbeziehungen, Bd. 41, Lohmar/ Köln 2006*

**Mindermann, Torsten/ Brösel, Gerrit:**

*Buchführung und Jahresabschlusserstellung/ Band 1: Das Lehrbuch*, 3. Auflage, Norderstedt 2010

**Nevels, Frank:**

*Praxishandbuch Förderung der Altersvorsorge/ Mit staatlicher Hilfe zur optimalen Versorgung*, Wiesbaden 2009

**Schmitt, Hubert-Ralph/ Kunert, Gerd/ Stichler, Eva:**

*Neue Wege der betrieblichen Altersversorgung/ Ein praktischer Leitfaden für den Arbeitgeber*, 3. Auflage, München 2005

**Schumacher, Hans-Georg/ Sobau, Markus/ Hänslers, Felix:**

*Entgeltumwandlung – mit System zu höheren Durchdringungs-quoten/. Ein Leitfaden für den Verkauf bei mittelständischen Unternehmen*, Wiesbaden 2010

**Schwarzenegger, Peter:**

*Asset- und Portfoliomanagement/ Aktien, die Geldanlage für den Privatkunden?*, Masterarbeit, Norderstedt 2010

**Von Lintel, Veronika:**

*Betriebliche Altersversorgung aus Arbeitgebersicht/ Auswirkungen auf das Verhalten der Arbeitnehmer durch arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierte Systeme*, Dissertation, Universität Hannover 2005, Stuttgart 2006

---

## **Erklärung**

„Ich versichere, dass ich diese Bachelorarbeit selbständig und nur unter Verwendung der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe.“

Schorndorf, den 11.04.2011

\_\_\_\_\_  
Jasmin Kalsi, Verfasserin