

Auszug:



Dr. Thomas Schanz, Stuttgart

Lohnt sich Entgeltumwandlung in der betrieblichen Altersversorgung?

Erwiderung zur Replik von Birk/Weidinger (BetrAV 3/2014 S. 272)

Lohnt sich Entgeltumwandlung in der betrieblichen Altersversorgung?*

Erwiderung zur Replik von Birk/Weidinger (BetrAV 3/2014 S. 272)

I. Einleitung

Der Verfasser hat in der Zeitschrift DER BETRIEB im Juli 2013 eine wirtschaftliche Analyse zur Vorteilhaftigkeit der betrieblichen Entgeltumwandlung gegenüber einer privaten Rentenversicherung vorgestellt¹. Für die Veröffentlichung wurden insgesamt knapp 2.000 unterschiedliche Konstellationen berücksichtigt, einer zuvor erstellten gutachterlichen Stellungnahme zu dieser Fragestellung lagen etwas über 5.000 Konstellationen zugrunde, insgesamt wurden hierfür mehr als 15.000 Berechnungen durchgeführt. Die Vielzahl der durchgeführten Berechnungen lag in der Zielsetzung begründet, auf der Grundlage unterschiedlicher Annahmen eine grundsätzliche Aussage zur Vorteilhaftigkeit der betrieblichen Entgeltumwandlung treffen zu können. Die Analyse auf der Grundlage einer Vielzahl unterschiedlicher Annahmen sollte zudem aufzeigen, welche Parameter die Vorteilhaftigkeit besonders stark beeinflussen. Es zeigte sich, dass für fast alle Berechnungskonstellationen eine zum Teil deutliche Überlegenheit der betrieblichen Entgeltumwandlung gegenüber der privaten Rentenversicherung vorlag.

Rund neun Monate nach Erscheinen der Veröffentlichung des Verfassers nehmen Birk/Weidinger in dieser Zeitschrift² mit einer Replik unter Verweis auf eine im Internet abrufbare frühere Studie von Birk³ dazu Stellung. Während Birk in seiner Studie noch zu dem Ergebnis kommt, dass sich betriebliche Entgeltumwandlung „für krankenversicherte Durchschnittsarbeitnehmer mit einem Monatsbrutto von € 3000 – € 4000, deren Vertrag nach 2040 zur Auszahlung kommt, in der Regel nicht mehr“ rechnet⁴, ergibt sich in der nachfolgenden Replik von Birk/Weidinger im Gegensatz dazu ein deutlich positiveres Bild. Es findet sich dort nunmehr sogar die Feststellung, dass die „rein arbeitnehmerfinanzierte Entgeltumwandlung geringfügig besser ist als eine

private Altersvorsorge“⁵. Die Abkehr von der sehr deutlichen ursprünglichen Negativaussage ist erfreulich. Erfreulich ist auch, dass die frühere Empfehlung, statt der betrieblichen Entgeltumwandlung die Mittel für eine Festgeldanlage mit späterer Verrentung zu verwenden, nicht mehr aufgegriffen wird.

Berücksichtigt man, dass die ursprüngliche Schlussfolgerung von Birk auf der Grundlage von drei verschiedenen Jahresgehältern (€ 36.000, € 42.000 und € 48.000) für einen ledigen bzw. verheirateten kinderlosen Mitarbeiter mit und ohne Berücksichtigung der Überschussbeteiligung der Versicherung getroffen wurde, stellt sich die Frage, ob die Ableitung einer solchen Schlussfolgerung auf Basis von 12 Berechnungsvarianten überhaupt zulässig ist. Diese Frage wird nachfolgend ebenso beantwortet wie die Frage nach der Aussagekraft verschiedener weiterer Schlussfolgerungen der Studie von Birk. In Kapitel 2 wird daher die Studie von Birk kurz zusammengefasst, mit ihren wesentlichen Ergebnissen dargestellt und hinterfragt. Kapitel 3 geht auf die Kritikpunkte der Replik von Birk/Weidinger ein, im letzten Kapitel erfolgt eine Zusammenfassung mit einem Ausblick.

II. Die Studie von Birk

In seiner im November 2012 im Internet veröffentlichten Studie wird für drei verheiratete bzw. ledige Mitarbeiter untersucht, welche finanziellen Auswirkungen zum einen mit der Finanzierung einer betrieblichen Entgeltumwandlung aus dem un versteuerten und unverbeitragten Einkommen und zum anderen mit einer privaten Rentenversicherung, deren Finanzierung aus dem bereits versteuerten und verbeitragten Einkommen erfolgt, verbunden sind. Setzt ein Mitarbeiter jährlich € 1.200 im Rahmen der Entgeltumwandlung ein, so wird in der Studie dieser Betrag in voller Höhe zugunsten einer Direktversicherung verwendet. Alternativ kann sich der Mitarbeiter für die Auszahlung entscheiden. Der nach Abzug der Steuer- und Sozialabgabenbelastung verbleibende Betrag (Nettoaufwand) kann dann zugunsten einer privaten Rentenversicherung verwendet werden. Der Nettoaufwand wird von Birk dabei auf Basis der Lohnsteuerklasse I/0 für Ledige bzw. III/0 für Verheiratete ermittelt. Er erkennt dabei nicht, dass es sich bei der Ermittlung der Lohnsteuer um eine Vorauszahlung mit vorläufigem Charakter handelt und die endgültige Belastung letztendlich im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung auf der Grundlage des gesamten zu versteuernden Einkommens festgelegt wird⁶. Wie der Verfasser nachgewiesen hat, ergeben sich hier zum Teil deutliche Abweichungen, sodass insbesondere für verheiratete Mitarbeiter die auf lohnsteuerlicher Basis ermittelte Steuerbelastung nicht verwendet werden kann. Besonders problematisch an der Verwendung des lohnsteuerlichen Berechnungsverfahrens ist der Umstand, dass die Einkünfte des Ehegatten pauschal berücksichtigt werden und somit kein konkreter Bezug zu den tatsächlichen Einkünften vorhanden ist. Besonders leicht erkennbar ist dies anhand einer Vergleichsberechnung, wenn in Steuerklasse III/0 das Gehalt des Ehegatten mit 50% bzw. 0% des Mitarbeitergehalts berücksichtigt wird. Lohnsteuerlich ergibt sich in beiden Fällen eine gleich hohe Steuerbelastung und damit ein gleich hoher Nettoaufwand für den Mitarbeiter im Rahmen der Entgeltumwandlung. Deutliche Abweichungen ergeben sich jedoch bei der abschließenden Veranlagung zur Einkommensteuer. Der tatsächliche Nettoaufwand steigt für den beschriebenen Beispielfall deutlich an und führt zu einer deutlichen Änderung der Vorteilhaftigkeit. Um Wiederho-

* Der Verfasser bedankt sich bei Herrn Dr. Michael Thaut für wertvolle Hinweise und die kritische Durchsicht des Manuskripts.

1 Der Beitrag erschien in zwei Teilen am 5.7.2013 (Heft 26/27, S. 1425-1432) und am 12.7.2013 (Heft 28, S. 1501-1508). Der Abdruck erfolgte in dieser Zeitschrift in Heft 1/2014 S. 21 ff.

2 Vgl. Birk/Weidinger, Lohnt sich Entgeltumwandlung in der betrieblichen Altersversorgung? Replik zum Aufsatz von Schanz, BetrAV 3/2014 S. 272 ff.

3 Vgl. Birk, Rechnet sich Entgeltumwandlung in der betrieblichen Altersversorgung überhaupt noch?, abrufbar unter: http://www.iba-profrbirk.de/doks/Entgeltumwandlung_betriebliche-Altersversorgung.pdf. Den üblichen Gepflogenheiten nicht entsprechend enthält die Studie keine Datumsangabe. Tatsächlich handelt es sich hier um eine korrigierte Zweitfassung. Die Erstfassung ist u.a. noch abrufbar unter <http://www.fondsprofessionell.de/upload/attach/1354531567.pdf>.

4 Vgl. Birk, a.a.O. (Fn. 3), S. 8.

5 Diese Feststellung ist nicht in der in dieser Zeitschrift veröffentlichten Replik enthalten, sondern in der im Internet abrufbaren Version, die zusätzlich einen mit „Klarstellung“ überschriebenen Einführungsteil enthält. Diese Version ist abrufbar unter: http://www.iba-profrbirk.de/doks/Entgeltumwandlung_betriebliche-Altersversorgung_Juni2014.pdf.

6 BFH, Urteil vom 27.2.2014 – VI R 23/13 –, DStRE 2014 S. 793 ff.

Tabelle 1: Vorteilhaftigkeit der betrieblichen Entgeltumwandlung nach *Birk*

| Jahresgehalt in € | Betriebliche Nettorente in € | Private Nettorente in € | Differenz in € | Differenz in % der privaten Nettorente |
|--|------------------------------|-------------------------|-----------------------|--|
| 1. Ohne Überschussbeteiligung | | | | |
| 36.000 | 104,09 (116,10) | 111,22 (122,48) | -7,13 (-6,38) | -6,4% (-5,2%) |
| 42.000 | 104,09 (116,10) | 106,41 (123,34) | -2,33 (-7,24) | -2,2% (-5,9%) |
| 48.000 | 104,09 (116,10) | 114,72 (135,98) | -10,63 (-19,88) | -9,3% (-14,6%) |
| Durchschnitt: | 104,09 (116,10) | 110,78 (127,26) | -6,70 (-11,16) | -6,0% (-8,8%) |
| 2. Mit voller Überschussbeteiligung | | | | |
| 36.000 | 348,63 (379,39) | 308,76 (340,01) | 39,87 (39,39) | 12,9% (11,6%) |
| 42.000 | 348,63 (379,39) | 295,41 (342,40) | 53,22 (37,00) | 18,0% (10,8%) |
| 48.000 | 348,63 (379,39) | 318,47 (377,50) | 30,16 (1,90) | 9,5% (0,5%) |
| Durchschnitt: | 348,63 (379,39) | 307,55 (353,30) | 41,08 (26,09) | 13,4% (7,4%) |

lungen zu vermeiden, sei hier auf das entsprechende Kapitel der Veröffentlichung des Verfassers verwiesen⁷.

Für die drei Mustermitarbeiter wird der auf lohnsteuerlicher Basis ermittelte Nettoaufwand schließlich als Durchschnittswert den weiteren Berechnungen zugrunde gelegt. Hier wird nicht erkannt, dass zwei Mitarbeiter mit ihrem Gehalt unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung (BBG-KV) liegen und ein Mitarbeiter darüber. Die Vermischung der Ergebnisse wäre eventuell akzeptabel, wenn hier vergleichbare Gegebenheiten vorliegen würden. Dies ist jedoch nicht der Fall, da sich für Mitarbeiter mit einem über der BBG-KV liegenden Gehalt eine deutlich geringere Vorteilhaftigkeit ergibt. Die von *Birk* vorgenommene Durchschnittsbildung weist für die zwei Mitarbeiter mit dem Gehalt unterhalb der BBG-KV eine zu niedrige Vorteilhaftigkeit und für den Mitarbeiter mit einem Gehalt oberhalb der BBG-KV eine zu hohe Vorteilhaftigkeit aus. Diese Vorgehensweise ist methodisch äußerst fragwürdig und führt zu einer deutlichen Ergebnisverzerrung. Eine der Fragestellung angemessene Vorgehensweise muss zwingend differenzieren: Einen Mitarbeiter, der in der Krankenversicherung zu zwei Drittel pflichtversichert und zu einem Drittel freiwillig versichert ist, wird man in der Praxis schwerlich antreffen. Allerdings unterstützt die von *Birk* gewählte Vorgehensweise seine wesentliche Schlussfolgerung, dass sich die betriebliche Entgeltumwandlung „in der Regel nicht mehr“ lohnt.

Auf dieser Grundlage wird die Höhe der mit dem ermittelten Nettoaufwand finanzierbaren Bruttorente einer privaten Rentenversicherung (identischer Versicherer, Beitragszuschlag gegenüber der Direktversicherung aufgrund eines Einzeltarifs in Höhe von 5%) bzw. die auf dem Bruttoaufwand basierende betriebliche Rente ermittelt. Die Nettorente aus der privaten Rentenversicherung ergibt sich dann nach Abzug der Steuerbelastung (Ertragsanteilbesteuerung gem. § 22 Nr. 1 Satz 3 a) bb) EStG bei unterstelltem Grenzsteuersatz von 26,37% bzw. 21,00% für Ledige bzw. Verheiratete)⁸. Im Gegensatz dazu wird bei der Ermittlung der betrieblichen Nettorente nicht nur die Steuerbelastung, sondern richtigerweise auch die Belastung mit Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen

sowie die durch die Entgeltumwandlung bedingte Minderung der gesetzlichen Altersrente berücksichtigt.

Die o.a. Ergebnisverzerrung sei an folgendem Berechnungsbeispiel dargestellt. *Birk* ermittelt für einen ledigen (bzw. verheirateten) Mitarbeiter ohne Berücksichtigung der Überschussbeteiligung einen Nachteil für die betriebliche Nettorente in Höhe von 6,0% (bzw. 8,8%)⁹. Wird die Überschussbeteiligung in voller Höhe berücksichtigt, so ergeben sich nach *Birk* für die betriebliche Nettorente Vorteile in Höhe von 13,4% (bzw. 7,4%). Vollzieht man die Berechnungen mit den von *Birk* verwendeten Annahmen nach, so ergeben sich für die verschiedenen Jahresgehälter folgende Vorteile zugunsten der betrieblichen Entgeltumwandlung (die Werte in Klammern beziehen sich auf einen verheirateten Mitarbeiter)¹⁰:

Die starke Verminderung der Vorteilhaftigkeit der betrieblichen Rente bei einem die BBG-KV überschreitenden Jahresgehalt ist deutlich zu erkennen. Wird auf der Basis des Durchschnittswerts argumentiert, so wird die Vorteilhaftigkeit der Entgeltumwandlung für Mitarbeiter mit Jahresgehältern unterhalb der BBG-KV deutlich zu negativ dargestellt, da die wesentlich geringere Vorteilhaftigkeit für das Jahresgehalt oberhalb der BBG-KV mit einem Drittel in den Durchschnittswert mit eingeht.

Seine wesentliche Schlussfolgerung, wonach sich betriebliche Entgeltumwandlung „in der Regel nicht mehr“ lohne, leitet *Birk* auf der Grundlage einer Direktversicherung bzw. privaten Rentenversicherung ohne Berücksichtigung der Überschussbeteiligung ab. Einen Grund für die vollständige Nichtberücksichtigung gibt er nicht an.

Auf der Grundlage der Werte in Tabelle 1 wurde nachgewiesen, dass die Durchschnittsbildung zu fragwürdigen Ergebnissen bzw. Aussagen führt, dies vor allem dann, wenn die bei den untersuchten Mitarbeitern vorliegenden Gegebenheiten nicht vergleichbar sind (z.B. Mitarbeiter mit Gehäl-

7 Vgl. *Schanz*, Entgeltumwandlung in der betrieblichen Altersversorgung – Lohnt sich für die Mitarbeiter (nicht mehr?), BetrAV 1/2014 S. 21 (30 f.).

8 Während *Birk* bei der Ermittlung des Steuersatzes für die betriebliche Rente den Solidaritätszuschlag pauschal mit 5,5% berücksichtigt und auf dieser Basis eine Grenzsteuerbelastung in Höhe von 25% bzw. 20% unterstellt, erhöht er diese Prozentsätze bei der Besteuerung der Rente aus der privaten Rentenversicherung nochmals um den Solidaritätszuschlag.

9 Die aufgeführten Prozentsätze wurden vom Verfasser auf der Grundlage der Zahlenangaben von *Birk* ermittelt, sie sind in der Studie nicht angegeben. Ihnen lagen für die betriebliche bzw. private Rente des verheirateten Mitarbeiters für die Variante ohne (mit) Überschussbeteiligung folgende Netto-Beträge zugrunde: € 116,10 bzw. € 127,25 (€ 379,39 bzw. € 353,30). Allerdings wurde der erstgenannte Wert rechnerisch falsch ermittelt, korrekt wäre ein Betrag in Höhe von € 113,51. Nach der Berechnungsweise von *Birk* würde somit für die Variante ohne Überschussbeteiligung der Nachteil der Betriebsrente im Durchschnitt sogar -10,8% (statt -8,8%) betragen.

10 Zwischen den in der Tabelle aufgeführten und den von *Birk* ermittelten Werten können geringfügige Rundungsdifferenzen bestehen.

Tabelle 2: Vorteilhaftigkeit der betrieblichen Entgeltumwandlung nach *Birk*, allerdings unter Berücksichtigung der steuerlichen Abzugsfähigkeit der Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge

| Jahresgehalt in € | Betriebliche Nettorente in € | Private Nettorente in € | Differenz in € | Differenz in % der privaten Nettorente |
|--|------------------------------|-------------------------|----------------------|--|
| 1. Ohne Überschussbeteiligung | | | | |
| 36.000 | 114,72 (122,02) | 111,22 (122,48) | 3,50 (-0,46) | 3,1% (-0,4%) |
| 42.000 | 114,72 (122,02) | 106,41 (123,34) | 8,31 (-1,32) | 7,8% (-1,1%) |
| 48.000 | 114,72 (122,02) | 114,72 (135,98) | 0,00 (-13,96) | 0,0% (-10,3%) |
| Durchschnitt: | 114,72 (122,02) | 110,78 (127,26) | 3,94 (-5,24) | 3,7% (-3,9%) |
| 2. Mit voller Überschussbeteiligung | | | | |
| 36.000 | 378,15 (403,01) | 308,76 (340,01) | 69,39 (63,00) | 22,5% (18,5%) |
| 42.000 | 378,15 (403,01) | 295,41 (342,40) | 82,74 (60,61) | 28,0% (17,7%) |
| 48.000 | 378,15 (403,01) | 318,47 (377,50) | 59,68 (25,51) | 18,7% (6,8%) |
| Durchschnitt: | 378,15 (403,01) | 307,55 (353,30) | 70,60 (49,71) | 23,1% (14,3%) |

tern bis zur bzw. oberhalb der BBG-KV). Aber auch aus einem weiteren Grund können aus den Berechnungen von *Birk* keine verwertbaren Schlussfolgerungen gezogen werden: Die Höhe der Nettorente wurde bei der Betriebsrente fehlerhaft ermittelt, da die steuerliche Abzugsfähigkeit der Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge nicht berücksichtigt wurde¹¹ – insofern ergibt sich eine deutlich überhöhte Steuerbelastung und daraus bedingt eine zu niedrige betriebliche Nettorente. Die korrekte Höhe der Steuerbelastung ergibt sich eben nicht – wie bei *Birk* – aus dem Produkt von Bruttorente mal Steuersatz, sondern aus dem Produkt von steuerpflichtigem Teil der Bruttorente (d.h. die durch die Betriebsrente bedingte Erhöhung des zu versteuernden Einkommens nach Abzug des Kranken- und Pflegeversicherungsbeitrags) mal Steuersatz. In der Tabelle 2 (s. o.) wird wieder mit den Annahmen von *Birk* gerechnet, allerdings wird die steuerliche Abzugsfähigkeit der mit der Betriebsrente verbundenen Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge auf der Basis der steuerlichen Gegebenheiten korrekt berücksichtigt.

Die Berücksichtigung der steuerlichen Abzugsfähigkeit der Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge als Sonderausgabe führt dazu, dass sich für die beiden Mitarbeiter im Gehaltsbereich unterhalb der BBG-KV und ohne Berücksichtigung der Überschussbeteiligung näherungsweise fast gleich hohe Renten im Vergleich zur privaten Nettorente ergeben. Die von *Birk* für einen ledigen Mitarbeiter ermittelten Ergebnisse drehen sogar in den positiven Bereich – für ledige Mitarbeiter ergibt sich mit und ohne Berücksichtigung der Überschussbeteiligung für alle drei Berechnungsvarianten eine teilweise deutliche Vorteilhaftigkeit der betrieblichen Entgeltumwandlung. Für verheiratete Mitarbeiter mit einem Jahresgehalt in Höhe von € 36.000 bzw. € 42.000 ist noch ein geringfügiger Nachteil zu erkennen, lediglich bei einem Jahresgehalt in Höhe von € 48.000 liegt mit rund -10% ein deutlicher Nachteil vor. Der Vergleich der Ergebnisse mit und ohne Überschussbeteiligung lässt erkennen, dass bereits eine geringfügige Berücksichtigung der Überschussbeteiligung zu einer Vorteilhaftigkeit der betrieblichen Entgeltumwandlung führt. Wird die prognostizierte Überschussbeteiligung nur in Höhe von 5% berücksichtigt, so führt dies bereits zu einer leichten Vorteilhaftigkeit der betrieblichen Entgeltumwandlung für den Mitarbeiter mit einem Jahresgehalt in Höhe von € 48.000.

Aufgrund der von *Birk* ermittelten Nachteiligkeit der betrieblichen Entgeltumwandlung untersucht er noch das Ansparen über eine Festgeldanlage mit einer jährlichen Verzinsung von 1,75% und der Verwendung des im Alter 67 aufgelaufenen Kapitalbetrags als Einmalbeitrag für eine sofort beginnende Rentenversicherung. Er ermittelt hier eine Vorteilhaftigkeit, welche weit über der der betrieblichen Entgeltumwandlung und auch der einer privaten Rentenversicherung gegen laufende Beitragszahlung liegt, ohne dies kritisch zu hinterfragen. Da der Versicherer nicht offengelegt wird, kann diese Alternative nicht überprüft werden – allerdings deutet viel darauf hin, dass die mit einem bestimmten Einmalbeitrag finanzierbare Rentenhöhe für eine heute 67-jährige Person verwendet wurde. Richtigerweise wäre die Rentenhöhe auf der Grundlage eines Einmalbeitrags für eine in 40 Jahren 67-jährige Person zu verwenden, dieser dürfte – bei dann noch immer unverändertem Zinsniveau – aufgrund der weiter steigenden Lebenserwartung zu deutlich niedrigeren Leistungen führen. Insofern ist diese Alternativberechnung ohne Aussagekraft.

Neben seiner wesentlichen Schlussfolgerung, dass sich betriebliche Entgeltumwandlung in der Regel für den Mitarbeiter nicht lohne, kommt *Birk* auf Basis der Ergebnisse seiner Studie noch zu weiteren Schlussfolgerungen:

1. Schlussfolgerung: „Etwas anderes kann noch gelten für privat krankenversicherte Arbeitnehmer“.

Beurteilung: Diese Schlussfolgerung ist korrekt, da Betriebsrenten in diesem Fall zu keiner zusätzlichen Belastung mit Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen führen. Dies führt zu wesentlich höheren betrieblichen Nettorenten¹².

2. Schlussfolgerung: „Etwas anderes kann noch gelten [...] für Arbeitnehmer, die bereits den Höchstbeitrag in der GKV [...] bezahlen“.

Beurteilung: Die Aussage für Mitarbeiter mit einem über der BBG-KV liegenden Jahresgehalt ist nicht nachvollziehbar. Hätte *Birk* auf die Analyse auf Basis von Durchschnittswerten verzichtet, so wäre die Problematik deutlich aufgefallen. Bei Angabe der Einzelwerte für die verschiedenen Jahresgehälter ist die deutliche Minderung der Vorteilhaftigkeit der Entgeltumwandlung bei einem Jahresgehalt in Höhe von € 48.000,

¹¹ § 10 Abs. 1 Nr. 3 EStG.

¹² Vgl. *Schanz*, a.a.O. (Fn. 7), Abbildung 5, S. 28.

welches im Jahr 2012 die BBG-KV überstieg (diese betrug € 45.900), erkennbar. Diese Minderung resultiert aus dem Umstand, dass in diesem Gehaltsbereich der Nettoaufwand der Entgeltumwandlung aufgrund der fehlenden Kranken- und Pflegeversicherungseinsparungen ansteigt, die Belastung der betrieblichen Rente in der Rentenphase mit Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen jedoch unverändert in voller Höhe besteht. Dieser Effekt ist in der Veröffentlichung des Verfassers deutlich zu erkennen¹³.

3. Schlussfolgerung: Etwas anderes gilt auch „für Arbeitnehmer, die eine Rente unterhalb der Geringfügigkeitsgrenze von zur Zeit 131,25 monatlich erwarten“.

Beurteilung: Diese Schlussfolgerung ist korrekt, da betriebliche Renten in Höhe von maximal einem Zwanzigstel der monatlichen Bezugsgröße gem. § 18 SGB IV beitragsfrei in der Kranken- und Pflegeversicherung sind.

4. Schlussfolgerung: „Auch wenn der Arbeitgeber die Entgeltumwandlung bezuschusst, z.B. seine Sozialversicherungsersparnis an den Arbeitnehmer weiter gibt [...], kann sich Entgeltumwandlung noch rechnen“.

Beurteilung: Eine Bezuschussung des Arbeitgebers führt zu einer höheren Betriebsrente bei unveränderter privater Rente. Bereits ein geringer Arbeitgeberzuschuss führt – sogar bei Verwendung der Berechnungsannahmen von *Birk* ohne Berücksichtigung der Überschussbeteiligung – zu einer Vorteilhaftigkeit der betrieblichen Entgeltumwandlung¹⁴.

5. Schlussfolgerung: „Auch bei Entgeltumwandlung aus einem sehr viel niedrigeren Monatsbrutto kann sich etwas anderes ergeben, da hier der AN (Arbeitnehmer; der Verfasser) noch nicht in die Steuerprogression rutscht“.

Beurteilung: Diese Schlussfolgerung lässt sich nicht belegen, da eine niedrige Steuerbelastung in der Aktivenphase zu einem höheren Nettoaufwand führt und daraus höhere Leistungen mit einer privaten Absicherungsmaßnahme verbunden sind. Dies führt, bei sonst gleichen Annahmen, zu einer geringeren Vorteilhaftigkeit der betrieblichen Entgeltumwandlung. Liegt im Extremfall in der Finanzierungsphase keine Steuerbelastung vor (dies kann bei einem niedrigen Einkommen eines verheirateten Alleinverdieners der Fall sein), so führt dies zu einer (geringfügigen) Vorteilhaftigkeit der privaten Absicherung. In der vom Verfasser durchgeführten Analyse war dies für Jahresgehälter in Höhe von € 20.000 und € 21.000 bei einem verheirateten Einzelverdiener der Fall¹⁵.

Damit lässt sich festhalten, dass *Birk* aufgrund verschiedener fachlicher bzw. methodischer Fehler die Vorteilhaftigkeit der betrieblichen Entgeltumwandlung gegenüber einer privaten Rentenversicherung fälschlicherweise zu negativ dargestellt hat. Allein die vom Verfasser vorgenommene Anpassung der Steuerberechnung an die steuerlichen Gegebenheiten führt zu einer Anhebung der Vorteilhaftigkeit der betrieblichen Entgeltumwandlung. Diese wäre noch wesentlich deutlicher ausgefallen, wenn die Berechnungen auf das – aus Sicht des Verfassers wesentlich realistischere – Alter 65 abgestellt worden wären¹⁶.

Im Übrigen sei an dieser Stelle noch darauf hingewiesen, dass die angegebenen Steuerbelastungen einen Renteneintritt

im Jahr 2040 oder später voraussetzen. Bei einem früheren Renteneintritt ergeben sich niedrigere Steuerbelastungen, da dann die gesetzliche Altersrente noch nicht in voller Höhe steuerpflichtig ist.

III. Die Kritikpunkte der Replik von Birk/Weidinger

In ihrer Replik werden im Wesentlichen folgende Festlegungen bzw. Vorgehensweisen des Verfassers kritisiert:

- Unterstelltes Rentenbeginnalter von 65 Jahren
- Ermittlung der Höhe der entgangenen Sozialversicherungsrente
- Verfahren der Steuerzuordnung

Auf diese Punkte soll nachfolgend eingegangen werden.

1. Unterstelltes Rentenzugangsalter von 65 Jahren

Zwar bezeichnen *Birk/Weidinger* die Annahme des Verfassers, dass auch in Zukunft unverändert viele Mitarbeiter den vorgezogenen Ruhestand beanspruchen werden, als „wenig plausibel“¹⁷, geben aber keine Begründung für ihre Vorgehensweise, die Regelaltersgrenze zu verwenden. Bei der Festlegung der Parameter ging der Verfasser von den aus seiner Sicht wahrscheinlichsten Gegebenheiten aus. Nach der letzten Statistik der Deutschen Rentenversicherung liegt das durchschnittliche Rentenzugangsalter – bezogen auf die Versichertenrenten – für den Geburtsjahrgang 1947 bei 61,2 Jahren (Männer: 60,9 Jahre; Frauen: 61,5 Jahre)¹⁸, d.h. rund vier Jahre vor dem Alter 65. Das durchschnittliche Rentenzugangsalter beinhaltet nicht nur den Rentenbezug wegen Alters, sondern auch wegen einer eingetretenen Erwerbsminderung. Lässt man die letztgenannten Versorgungsfälle außer Acht, so steigt das durchschnittliche Rentenzugangsalter auf 63,3 Jahre an (Männer: 63,4 Jahre; Frauen: 63,2 Jahre)¹⁹. Damit kann nach aktuellem Stand davon ausgegangen werden, dass Mitarbeiter i.d.R. durchschnittlich zwei Jahre vor der Regelaltersgrenze ihre Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung beziehen. Interessanterweise hat sich das durchschnittliche Rentenzugangsalter für ältere Geburtsjahrgänge in den letzten 20 Jahren nur geringfügig geändert²⁰. Daher ist aus Sicht des Verfassers die Annahme gerechtfertigt, dass das durchschnittliche Rentenzugangsalter analog zur Erhöhung der Regelaltersgrenze ansteigt. Als wahrscheinliches oder durchschnittliches Rentenzugangsalter ist damit nicht das Alter 67, sondern das Alter 65 zu unterstellen. Das von *Birk/Weidinger* angesetzte Alter 67 scheidet indes als durchschnittliches Rentenzugangsalter aus, da es auch in Zukunft Personen bzw. Berufsgruppen geben wird, die vorzeitig in Rente gehen.

2. Ermittlung der Höhe der entgangenen Sozialversicherungsrente

Während die Höhe der gesamten Sozialversicherungsrente für die Steuerbelastung bei Rentenbeginn relevant ist und Auswirkungen auf die Höhe der Steuerbelastung der Betriebsrente bzw. der privaten Rentenversicherung hat, ist die Ermittlung der entgehenden Sozialversicherungsrente allein für die betriebliche Entgeltumwandlung als Belastungsfaktor maßgebend.

Während die *Birk*-Studie die Höhe der gesamten Sozialversicherungsrente noch nicht inflationiert, kommen *Birk/Weidinger* ohne Begründung für die von der *Birk*-Studie abwei-

13 A.a.O. (Fn. 7), Abbildung 4, S. 27.

14 A.a.O. (Fn. 7), Abbildung 9, S. 32. Bezogen auf das Berechnungsbeispiel für den Mitarbeiter mit einem Jahresgehalt in Höhe von € 48.000 ergibt sich bei einem Zuschuss in Höhe von ca. 9% eine leichte Vorteilhaftigkeit zugunsten der betrieblichen Entgeltumwandlung.

15 A.a.O. (Fn. 7), Abbildung 7, S. 29.

16 Zur Begründung vgl. nachfolgend unter III.1.

17 A.a.O. (Fn. 2), S. 273.

18 Vgl. Deutsche Rentenversicherung Bund (Hrsg.), Rentenversicherung in Zeitreihen, Ausgabe 2013, S. 144.

19 A.a.O. (Fn. 18).

20 A.a.O. (Fn. 18).

Tabelle 3: Ermittlung der Nettoversorgung der Betriebsrente bzw. der privaten Rentenversicherung

| | Bruttowert | Differenzsteuerbelastung ²² | Sozialabgaben | Nettowert |
|--|------------|--|---------------|-----------|
| Betriebsrente | 3.041 | -489 | -534 | 2.018 |
| Entgehende ges. Altersrente ²³ | -302 | +54 | +31 | -217 |
| Nettoversorgung | 2.739 | -435 | -503 | 1.801 |
| Nettoversorgung private Rentenversicherung | 1.583 | -53 | 0 | 1.530 |

chende Vorgehensweise nunmehr zu dem Ergebnis, dass die gesamte Sozialversicherungsrente inflationiert werden müsse. Berechnungen unter Berücksichtigung inflatorischer Entwicklungen gestalten sich in der Praxis höchst anspruchsvoll und benötigen ein entsprechendes Fachwissen, da sie eine Vielzahl weiterer Annahmen und damit einen höheren Komplexitätsgrad bewirken. Insbesondere sind Annahmen zur Entwicklung des Steuertarifs und der sozialversicherungsrechtlichen Parameter zu treffen. Zudem muss – und dies scheinen *Birk/Weidinger* zu übersehen – das Berechnungsmodell grundlegend verändert werden: Durch die Modifizierung des Steuertarifs ergeben sich im Rahmen der Entgeltumwandlung jährlich unterschiedlich hohe Steuerentlastungen²¹. Dies hat unmittelbar zur Folge, dass sich die Nettobelastung im Zeitablauf ändert und damit auch die jährliche Einzahlung in eine private Rentenversicherung. Realistischerweise müssten dann im Zeitablauf steigende Umwandlungsbeträge unterstellt werden, da sich für den Mitarbeiter im Inflationsfall eine wesentlich höhere Versorgungslücke ergibt. Fraglich ist, ob durch die Berücksichtigung inflatorischer Auswirkungen die Aussagekraft des Vorteilhaftigkeitsvergleichs steigt. Der Verfasser hält unverändert daran fest, dass entweder einheitlich die Auswirkungen inflatorischer Entwicklungen berücksichtigt werden müssen (unter Inkaufnahme einer deutlichen Komplexitätserhöhung) oder die Folgen inflatorischer Anpassungen einheitlich unberücksichtigt bleiben. Der von *Birk/Weidinger* verfolgte Mischansatz ist daher abzulehnen.

Obwohl mit diesem Mischansatz der betrieblichen Entgeltumwandlung deutlich überhöhte Belastungen zugewiesen werden, kommen *Birk/Weidinger* trotzdem zu dem Ergebnis, dass eine leichte Vorteilhaftigkeit zugunsten der betrieblichen Entgeltumwandlung vorliegt. Auch ohne Korrektur der überhöhten Belastung aus der entgehenden Sozialversicherungsrente liegt eine wesentlich höhere Vorteilhaftigkeit vor, als es die Berechnungsergebnisse von 6,2% (bzw. 1,2% bei einem geänderten Ansatz der Berücksichtigung der entgehenden Sozialversicherungsrente) suggerieren. Ohne Begründung stellen *Birk/Weidinger* plötzlich die Berechnungen auf das Alter 67 ab, und ziehen von der auf das Alter 65 bezogenen Bruttorente Belastungsfaktoren ab, die sich auf das Alter 67 beziehen. Diese fragwürdige Vermischung bewirkt, dass aufgrund des fehlenden Abschlags für den vorgezogenen Bezug der gesetzlichen Altersrente die gesamte Sozialversicherungsrente sowie die entgehende Sozialversicherungsrente überhöht ausgewiesen werden. Zudem wird noch immer die Höhe der Steuerbelastung falsch ermittelt, allerdings nicht mehr in dem Ausmaß wie bei *Birk*, da mittlerweile erkannt wurde, dass Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge als Sonderausgaben gem. § 10 Abs. 1 Nr. 3 EStG zu berücksichtigen sind. Unberücksichtigt bleibt bei der Ermittlung der Steuerbelastung unverändert das besondere Berechnungsverfahren zur Ermittlung der Höhe des Solidaritätszuschlags. Bei dem in der alternativen Berechnung von *Birk* vorliegenden zu versteuernden Einkommen fällt

21 Die Annahme, dass das Gehalt des Mitarbeiters entsprechend der prozentualen Anpassung des Einkommensteuertarifs steigt, dürfte unrealistisch sein.

noch kein Solidaritätszuschlag an. Insofern darf dieser bei der Ermittlung der Steuerbelastung nicht angesetzt werden. Um Wiederholungen zu vermeiden sei auf die Ausführungen in Kapitel III.3. Fn.26 verwiesen. Ebenfalls unberücksichtigt bleibt bei *Birk/Weidinger* die steuerliche Abzugsfähigkeit der Kirchensteuer als Sonderausgabe gem. § 10 Abs. 1 Nr. 4 EStG. Berücksichtigt man diese Auswirkungen korrekt, so ergibt sich für die Betriebsrente eine Differenzsteuerbelastung in Höhe von 19,9%. Die korrekte Berechnung der Nettoversorgung ermittelt sich dann wie in Tabelle 3 (s. o.) dargestellt.

Damit lässt sich festhalten, dass die Rente aus der betrieblichen Entgeltumwandlung zu einer um € 271 und damit um 17,7% höheren Nettoversorgung führt. Auch unter Berücksichtigung des vom Verfasser für diese Fragestellung abgelehnten Verfahrens der Differenzsteuerbelastung ergibt sich für diese Musterberechnung eine deutliche Vorteilhaftigkeit zugunsten der betrieblichen Entgeltumwandlung. In Bezug auf die bei anderen Gehaltshöhen vorliegende Vorteilhaftigkeit sei auf die Veröffentlichung des Verfassers verwiesen²⁴.

3. Verfahren der Steuerzuordnung

Der Verfasser hat sich für das Verfahren der verursachungsgerechten Zuordnung der Steuerbelastung entschieden und auch entsprechend begründet²⁵. *Birk/Weidinger* kritisieren den Ansatz des „bisherigen Durchschnittssteuersatz[es] für die Sozialversicherungsrente des Ehepaars“ als nicht sachgerecht²⁶. Der Verfasser stimmt dieser Aussage zu, denn der Durchschnittssteuersatz wird auch nicht angesetzt. Zusätzlich betrachten *Birk/Weidinger* die betrieblichen bzw. privaten Absicherungsmaßnahmen als die gesetzliche Absicherung ergänzende Maßnahmen, so die daraus resultierenden Einnahmen als zusätzliche Einnahmen mit dem Grenzsteuersatz berücksichtigt werden müssten²⁷. Auch dieser Aussage ist vollumfänglich zuzustimmen, sofern der Mitarbeiter bei Entgeltumwandlungsbeginn (hier: Alter 35 Jahre) die gesetzliche Altersrente bereits vollständig erworben hat. Unterstellt man dies, so ist die betriebliche Rente mit dem Differenzsteuersatz (dies ist der Grenzsteuersatz auf den steuerpflichtigen Teil der Betriebsrente) zu versteuern. Abbildung 1 (s. S. 715) stellt dieses Verfahren der Steuerzuordnung grafisch dar.

Der erste Euro der Betriebsrente wird einkommensteuerlich mit 17,5%, der letzte mit 19,8% besteuert, durchschnittlich ergibt sich eine Einkommensteuerbelastung in Höhe von 18,8% (bezogen auf den steuerpflichtigen Anteil der Betriebsrente (Bruttorente abzgl. Kranken- und Pflegeversicherungsbeitrag: € 2.507)). Da aufgrund § 3 Abs. 3 SolZ in diesem steuerlichen Bereich noch kein Solidaritätszuschlag

22 Für die Betriebsrente wurde der o.a. Differenzsteuersatz in Höhe von 19,9% verwendet, für die private Rentenversicherung ergibt sich ein Differenzsteuersatz in Höhe von 18,6%.

23 Für die entgehende gesetzliche Altersrente wurde auf die vom Verfasser ermittelte Bruttorente zurückgegriffen (vgl. Schanz, a.a.O. (Fn. 7) S. 24, Fn 22) und die damit verbundene Differenzsteuerbelastung berechnet.

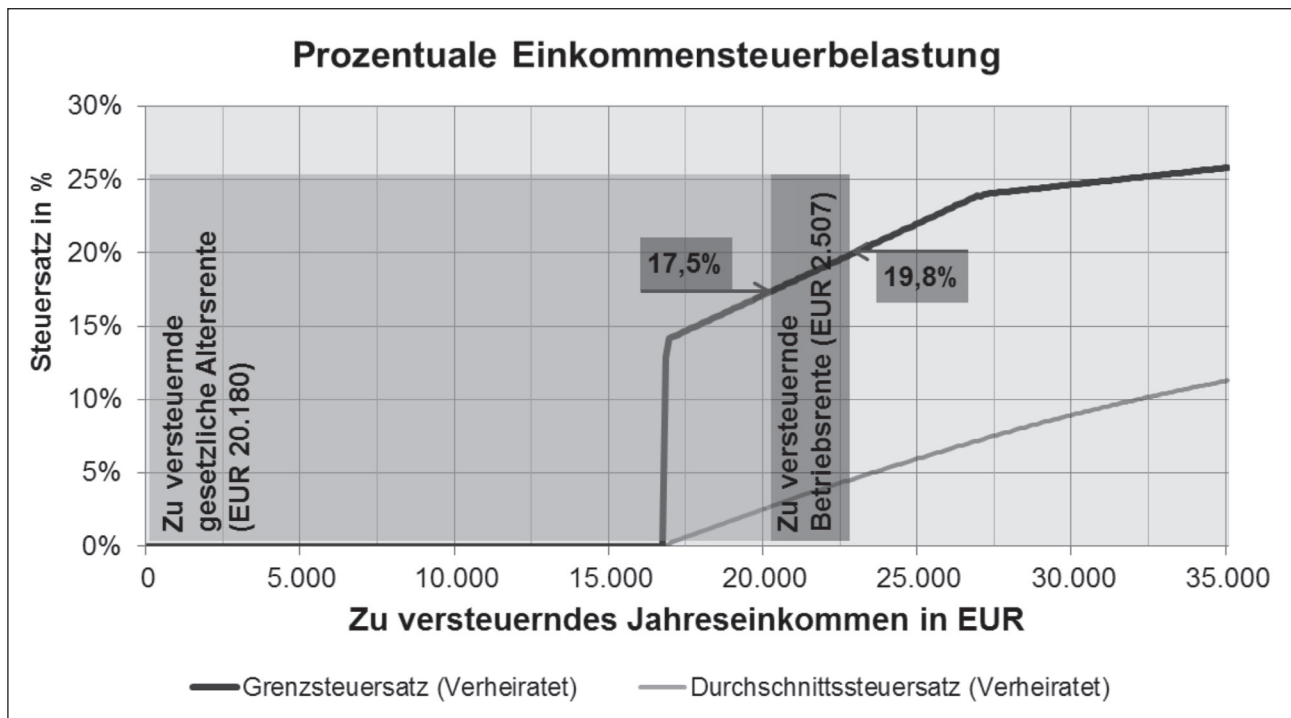
24 A.a.O. (Fn. 7), Abbildung 10, S. 33.

25 A.a.O. (Fn. 7), Abbildung 10, S. 25.

26 A.a.O. (Fn. 2), S. 273.

27 A.a.O. (Fn. 2), S. 274.

Abbildung 1: Zuordnung der Einkommensteuerbelastung (1)



erhoben wird²⁸, ist nur noch die Belastung mit Kirchensteuer zu berücksichtigen. Diese beträgt – unter Berücksichtigung ihrer Abzugsmöglichkeit als Sonderausgabe im Rahmen von § 10 Abs. 1 Nr. 4 EStG 1,1% der zu versteuernden Betriebsrente. Insgesamt ergibt sich damit eine Gesamtsteuerbelastung in Höhe von 19,9% (setzt man die Gesamtsteuerbelastung in Relation zur Bruttorente, so ergibt sich ein Prozentsatz in Höhe von 16,5%).

Allerdings lässt dieses Verfahren der Steuerzuordnung unberücksichtigt, dass der Mitarbeiter – nach geltendem Sozialversicherungsrecht – zum Zeitpunkt der Umwandlungsentscheidung noch nicht die volle gesetzliche Rentenanswartschaft erdient hat, sondern nur einen Anteil. Die Höhe der gesetzlichen Altersrente bestimmt sich nach der Höhe der in den einzelnen Jahren des Beschäftigungsverhältnisses erworbenen Entgeltpunkte. Damit baut sich die Anwartschaft auf gesetzliche Altersrente Jahr für Jahr auf – würde der Mitarbeiter im Alter 35 seine berufliche Tätigkeit beenden, dann würde sich die Anwartschaft auf gesetzliche Altersrente auch nicht mehr erhöhen. Ab dem Beginn der Entgeltumwandlung werden die Anwartschaften auf gesetzliche Altersrente und betriebliche Rente bzw. private Rente gemeinsam aufgebaut und dieser Tatbestand ist auch die Grundlage für das Verfahren der verursachungsgerechten Steuerzuordnung. Bei diesem Verfahren werden zwei Steuerbelastungen ermittelt: Zum einen die Steuerbelastung (1), die aus der erreichten Anwartschaft auf gesetzliche Altersrente des Ehepaares resultiert (diese ist im Normalfall 0) und die Steuerbelastung (2), die auf die gesamten Einnahmen bei Rentenbeginn entfällt. Zieht man von der Steuerbelastung (2) den Betrag der Steuerbelastung (1) ab, so erhält man die Steuerbelastung, die durch den weiteren Aufbau der gesetzlichen Altersrente der Ehegatten und der Betriebs- bzw. Privatrente entstanden ist. Das Verfahren der verursachungsgerechten Steuerzuordnung

28 In Verkennung der steuerlichen Rechtslage setzt Birk den Solidaritätszuschlag mit 5,5% an und erhöht den Grenzsteuersatz um diesen Prozentsatz. Hier wäre zu berücksichtigen gewesen, dass bei Einzelveranlagung (Zusammenveranlagung) der Solidaritätszuschlag erst dann erhoben wird, wenn die jährliche Einkommensteuerbelastung mehr als € 972 (€ 1.944) beträgt und danach in einem begrenzten Bereich auf 5,5% ansteigt. Die Höhe des Solidaritätszuschlags ist bei einem Abruf der Steuerbelastung auf der Seite des Bundesfinanzministeriums erkennbar.

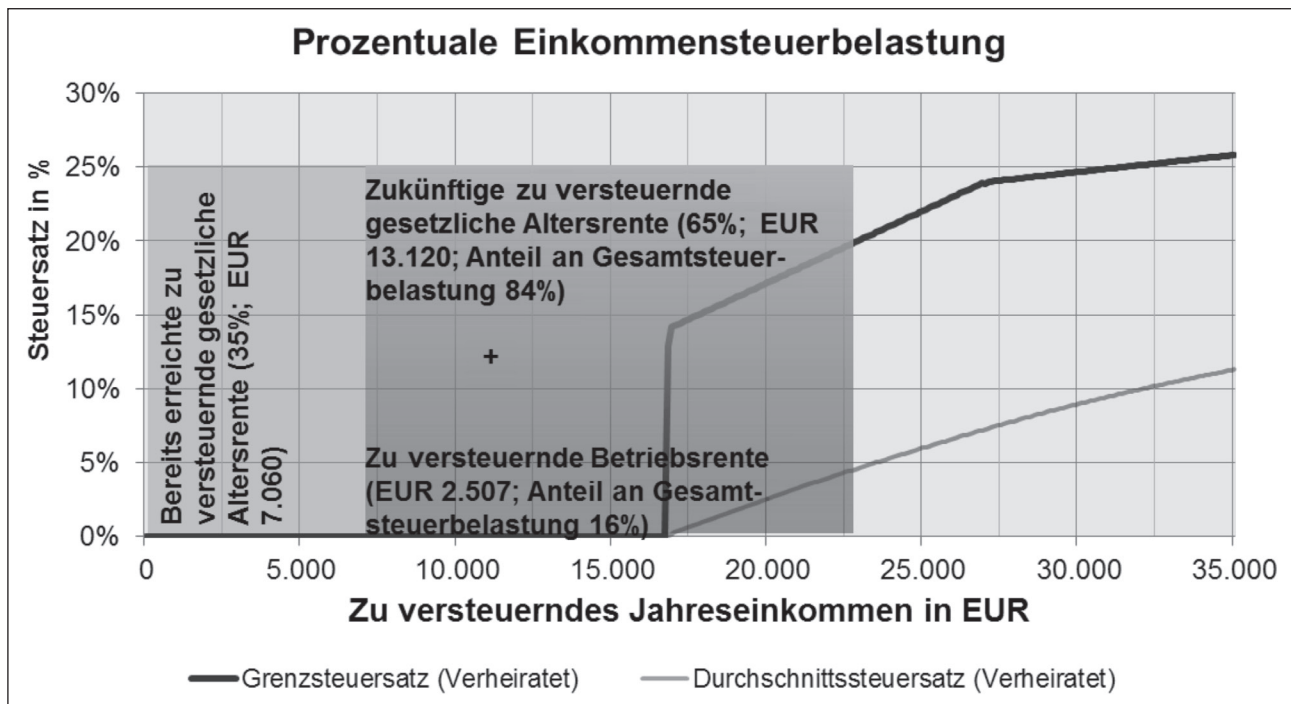
teilt diese Differenzsteuerbelastung auf die verschiedenen Einnahmen entsprechend ihrem Anteil am zu versteuernden Einkommen auf. Es wird daher mitnichten der Durchschnittssteuersatz für die Sozialversicherungsrente des Ehepaares angesetzt, sondern vielmehr der Differenzsteuersatz auf das ab Umwandlungsbeginn zusätzlich erworbene Einkommen (allerdings nicht allein bezogen auf die betriebliche oder private Rente, sondern auch auf die in diesem Zeitraum erfolgte Erhöhung der gesetzlichen Altersrente). Die Vorgehensweise wird in der nachfolgenden Abbildung 2 grafisch dargestellt (s. S. 716).

Dieses Verfahren hat zur Folge, dass die Steuerbelastung nach dem jeweiligen steuerpflichtigen Anteil der Einnahme am gesamten zu versteuernden Einkommen verursachungsgerecht aufgeteilt wird. Legt man dagegen die von *Birk/Weidinger* geforderte Grenzsteuersatzbetrachtung zugrunde, so hat dies zur Folge, dass alle steuerlichen Freibeträge zuerst der gesetzlichen Altersrente zugeordnet und damit durch diese aufgebraucht werden.

Das einzige – von *Birk/Weidinger* nicht erörterte – Gegenargument in Bezug auf die Anwendung der verursachungsgerechten Steuerzuordnung sieht der Verfasser darin, dass sich der Mitarbeiter der Mitgliedschaft in der gesetzlichen Rentenversicherung im Regelfall nicht entziehen kann, während die Entscheidung für die betriebliche Entgeltumwandlung freiwilliger Natur ist. Aus diesem Grund enthielt die Veröffentlichung des Verfassers auch eine Berechnung auf Basis einer Differenzsteuerbetrachtung. Dies führte zwar zu einer Verminderung der Vorteilhaftigkeit der betrieblichen Entgeltumwandlung, diese war aber in drei Gehaltsbereichen noch immer deutlich vorhanden. Lediglich im Gehaltsbereich 2 (Gehaltsbereich für Einkommen zwischen der BBG-KV und der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (BBG-RV)) lag die durchschnittliche Vorteilhaftigkeit bei 5%²⁹.

29 Vgl. *Schanz*, a.a.O. (Fn. 7), Abbildung 10, S. 33.

Abbildung 2: Zuordnung der Einkommensteuerbelastung (2)



IV. Zusammenfassung und Ausblick

Falls *Birk* mit seiner Studie darauf hinweisen wollte, dass im Rahmen der betrieblichen Entgeltumwandlung nicht nur die Vorteile (Steuer- und Sozialabgabenfreiheit in der Finanzierungsphase) berücksichtigt werden dürfen, sondern auch die Belastungen in der Auszahlungsphase in die Betrachtung einbezogen werden müssen, ist ihm vollumfänglich zuzustimmen. Zuzustimmen ist ihm auch in der Hinsicht, dass die Belastungsfaktoren in der Rentenphase vollständig berücksichtigt werden müssen.

Nicht zugestimmt werden kann jedoch den meisten seiner Schlussfolgerungen, sofern sie auf der Grundlage seines mit fachlichen und methodischen Fehlern behafteten Berechnungsansatzes erfolgt sind. Gleichgültig, ob man das Verfahren der verursachungsgerechten Steuerzuordnung oder die Differenzsteuerbetrachtung wählt, ergeben sich zum Teil sehr deutliche Vorteile für die betriebliche Entgeltumwandlung. Lediglich bei zusammenveranlagten Mitarbeitern mit einem Jahresgehalt zwischen der BBG-KV und der BBG-RV können sich – aufgrund der vollen Verbeitragung in der Rentenphase mit Kranken- und Pflegeversicherungsbeitrag – in manchen Fällen wesentlich geringere Vorteile ergeben. Nicht nur in diesem Gehaltsbereich sollten Mitarbeiter ihren Arbeitgeber nach der Leistungsstärke des gewählten Versicherers im Vergleich zum Marktdurchschnitt befragen. Arbeitgeber, die das verpflichtende Angebot einer betrieblichen Entgeltumwandlung ernst nehmen und den Mitarbeiter in seinem Ziel der Lebensstandardsicherung in der Rentenphase unterstützen wollen, können mit der Auswahl eines überdurchschnittlich leistungsstarken Versicherers (auch wenn der Auswahlprozess mit einem zusätzlichen Zeitaufwand bzw. zusätzlichen Kosten verbunden ist) einen wichtigen Beitrag hierfür leisten. Hat sich der Arbeitgeber dagegen für die interne Umrechnung der Umwandlungsbeträge in Rentenanwartschaften auf der Basis der Richttafeln von Klaus Heubeck und einer vergleichbaren Verzinsung entschieden, so ergibt sich im Rahmen aller dem Verfasser bekannten Entgeltumwandlungsmodelle eine ausgeprägte Vorteilhaftigkeit zugunsten der betrieblichen Entgeltumwandlung – eine Vorteilhaftigkeit von mehr als 80% ist hier keine Seltenheit. Die pauschale Kritik von *Birk* an der

Vorteilhaftigkeit der betrieblichen Entgeltumwandlung im Allgemeinen lässt damit auch die sehr differenzierte Versorgungslandschaft deutscher Unternehmen unberücksichtigt. Berücksichtigt man zudem die zunehmende Gewährung von Zuschüssen durch die Unternehmen, so stellt die betriebliche Entgeltumwandlung mit Blick auf die Vorteilhaftigkeit eine konkurrenzlose Absicherungsalternative in Bezug auf andere, vom Anlagekonzept her vergleichbare Anlagealternativen dar.