



Deutscher Führungskräfteverband

**Stellungnahme des Deutschen Führungskräfteverbands**

**zum Gesetzentwurf der Fraktionen**

**SPD und Bündnis 90/Die Grünen**

**Entwurf eines Gesetzes zur Neuordnung der  
einkommenssteuerrechtlichen Behandlung von  
Altersvorsorgeaufwendungen  
und Altersbezügen**

**(Alterseinkünftegesetz – AltEinkG)**

**BT-Drucksache: 15/2150**

Deutscher Führungskräfteverband (ULA)  
Kaiserdamm 31  
14057 Berlin

Telefon 030 / 30 69 63 0 - 0  
Fax 030 / 30 69 63 0 - 13

[info@ula.de](mailto:info@ula.de)  
[www.ula.de](http://www.ula.de)

Redaktionsstand der Stellungnahme: 21. Januar 2004

## Inhaltsübersicht

1.	Zusammenfassung der Forderungen und Änderungswünsche des Deutschen Führungskräfteverbands.....	3
2.	Änderung des § 3 Nr. 63 EStG (begrenzte Steuerfreiheit bei durch Arbeitgeberzahlungen oder Entgeltumwandlung finanzierten betrieblicher Altersversorgung) .....	6
3.	Änderung des § 9a EStG (Arbeitnehmerpauschbetrag für abhängig beschäftigte Rentner).....	6
4.	Neufassung des § 10 EStG (Sonderausgabenabzug).....	6
4.1.	Allgemeines zum Zeitplan bei der Steuerfreistellung der Beiträge .....	6
4.2.	Zu § 10 Abs. 1 Nr. 2 sowie Absatz 3 EStG: .....	6
4.3.	Anforderungen an steuerlich förderfähige Leibrentenversicherungen.....	8
4.4.	Zu § 10 Abs. 1 Nummer 3 und Absatz 3 (Ergänzender Sonderausgabenabzug für Kranken-, Pflege- und sonstige Versicherungen) .....	9
5.	Neufassung des § 10c EStG (Vorsorgepauschale) .....	9
6.	Neufassung des § 19 EStG (Abschmelzung des Versorgungsfreibetrags).....	9
7.	Neufassung des § 20 Abs. 1 Nr. 6 EStG (Erträge aus Kapitallebensversicherungen) .....	9
8.	§ 22 EStG (Besteuerung von Renten der gesetzlichen Rentenversicherung) .....	10
8.1.	Allgemeine Ausführungen zum Zeitplan für die Anhebung des steuerpflichtigen Anteils .....	10
8.2.	Steuerliche Behandlung von auf Überdotierungen stammenden beruhenden Leibrentenzahlungen .....	11
8.3.	Unzutreffende Einbeziehung von Rentenanteilen auf der Grundlage freiwilliger Beiträge in die Vollbesteuerung .....	11
9.	§ 22 EStG (Besteuerung von aus versteuerten Beiträgen stammenden Leibrenten).....	12
10.	§ 24a EStG (Abschmelzung des Altersentlastungsbetrags).....	12
11.	§§ 40b, 52 EStG (Abschaffung der Pauschalbesteuerung von Beiträgen an Direktversicherungen oder Pensionskassen mit Wirkung für die Zukunft).....	12
12.	§§ 86, 89, 90 EStG und Änderung des Altersvorsorgeverträge-Zertifizierungsgesetzes (Vereinfachung des Zulagenverfahrens) .....	12
13.	Neuregelungen im Betriebsrentengesetz (BetrAVG): Verbesserung der Portabilität von Anwartschaften .....	13
13.1.	Zur Ausgestaltung der Portabilität im Einzelnen .....	13
13.2.	Sofortiger Insolvenzschutz bei einer Übertragung insolvenzgeschützter Anwartschaften (§ 7 Abs. 5 Satz 3 BetrAVG) .....	14

## 1. Zusammenfassung der Forderungen und Änderungswünsche des Deutschen Führungskräfteverbands

Der Deutsche Führungskräfteverband **begrüßt den Übergang zur nachgelagerten Besteuerung** im Bereich der Alterssicherung. In seiner konkreten Ausgestaltung stößt der Gesetzentwurf jedoch auf **erhebliche Bedenken**.

Durch den vorgesehenen **Zeitplan** für die Besteuerung der Altersrenten beziehungsweise die Steuerfreistellung der Beiträge im Bereich der gesetzlichen Rentenversicherung droht insbesondere Arbeitnehmern mit hohen beitragspflichtigen Einnahmen eine **verfassungswidrige Zweifachbesteuerung** in einem Ausmaß, das auch durch die vom Bundesverfassungsgericht eingeräumte Typisierungsbefugnis nicht zu rechtfertigen ist.

Abgesehen von der – weitgehend unabhängig von der Einkommenshöhe –wenige Jahre nach 2005 eintretenden Doppelbesteuerung treten bei Arbeitnehmern mit höheren Zusatzeinkommen aus betrieblicher Altersversorgung beziehungsweise privater Vorsorge **bereits ab 2005 erhebliche Einbußen beim Nettoeinkommen** ein. Der Verweis der Bundesregierung auf den Progressionseffekt ist in diesem Zusammenhang zwar sachlich richtig. Dennoch offenbart diese Begründung eine **leistungsfeindliche Grundhaltung**, wie sie schon in zahlreichen Gesetzen dieser Legislaturperiode (Beitragssatzsicherungsgesetz, GKV-Modernisierungsgesetz in Bezug auf die beitragsrechtliche Behandlung von Betriebsrentnern) zum Tragen gekommen ist. Die Massivität der Eingriffe in die Lebensplanung von Leistungsträgern, konkret deren Planungen für eine **Lebensstandardsicherung** im Alter, hat mittlerweile ein unter Rechtsstaatsgesichtspunkten bedenkliches Ausmaß angenommen.

Die Einbeziehung von Rentenbestandteilen, die auf **freiwilligen Beiträgen** beruhen, in die volle nachgelagerte Besteuerung ist unzulässig und verschärft die ohnehin schon gegebene Gefahr der Zweifachbesteuerung. Richtigerweise und im Sinne einer Vereinfachung der Besteuerungspraxis müsste typisierend davon ausgegangen werden, dass diese Rentenanteile auf versteuerten Beiträgen beruhen und insoweit auch in Zukunft der Ertragsanteilsbesteuerung und nicht der Vollbesteuerung unterliegen sollten.

Der **statische Freibetrag**, der Rentnern nach Renteneintritt eingeräumt wird, ist **unzureichend**. Auf Grund des absolut und prozentual anwachsenden Steueranteils verschärft sich die Gefahr einer Doppelbesteuerung zusätzlich.

Aufwendungen für nachgelagert besteuerte Alterseinkünfte sollten aus Sicht der ULA entsprechend den Vorschlägen der Expertenkommission ("Rürup-Kommission") durch einen **höhenmäßig unbegrenzten Werbungskostenabzug** gefördert werden.

Alternativ, das heißt bei einer Beitragsfreistellung im Rahmen des Sonderausgabenabzugs, sollte an die Stelle des statischen Höchstbetrags in Höhe von 20.000 Euro für Beiträge an die gesetzliche Rentenversicherung und an private Leibrentenversiche-

rungen ein **von Anfang an dynamischer Höchstbetrag** treten. Dieser sollte nach den Vorstellungen des Deutschen Führungskräfteverbands in Höhe des Höchstbeitrags zur GRV *zuzüglich* 50 Prozent dieser Summe für Beiträge an kapitalgedeckte Leibrentenversicherungen liegen.

Darüber hinaus ist die **Begrenzung des Sonderausgabenabzugs** für die gesetzliche Rentenversicherung bzw. für Leibrentenversicherungen auf 20.000 Euro auch der Höhe nach absolut **unzureichend**. Es bleibt daher bei der bereits in Bezug auf den Referentenentwurf formulierten Kritik, dass Beziehern höherer Einkommen **kein beziehungsweise kein planbarer Spielraum** für ihre Beiträge an Leibrentenversicherungen bleibt. Vielmehr verändert sich durch die asynchrone Entwicklung von Beitragsbemessungsgrenze und steuerlich abzugsfähiger Beitragssumme Jahr für Jahr der Spielraum für die Beiträge an Leibrentenversicherungen. In den ersten Jahren nach 2005 ist dieser minimal oder gar nicht vorhanden; spätestens ab 2025 droht ohne eine Erhöhung der Obergrenzen erneut ein Abschmelzen dieses Spielraums auf Null.

Die **typisierende Vorgehensweise** bei der Besteuerung von Leistungen aus einer durch den Sonderausgabenabzug geförderten Leibrentenversicherung ist **nicht hinnehmbar**. Der Kabinettsentwurf sieht weiterhin eine volle nachgelagerte Besteuerung vor, unabhängig davon, ob der Sonderausgabenabzug in Anspruch genommen worden ist oder nicht.

Schon aus grundsätzlichen Erwägungen heraus müssen Rentenerträge, die auf versteuertem Einkommen resultieren, auch nach dem Grundsätzen der Ertragsanteilsbesteuerung behandelt werden. Die Bezeichnung „**Überdotierungen**“ für derartige steuerlich nicht förderfähige Beiträge im Begründungsteil des Regierungsentwurfs ist insbesondere im Lichte der stark schwankenden Spielräume für eine steuerlich geförderte ergänzenden Altersvorsorge (s.o.) nicht akzeptabel. Durch den unzureichenden Sonderausgabenabzug für Beiträge an Leibrentenversicherungen (hierzu auch die Ausführungen im folgenden Spiegelstrich) droht eine Zweifachbesteuerung in einem Ausmaß, das durch den Wunsch nach einer Vereinfachung des Besteuerungsverfahrens nicht einmal im Ansatz gerechtfertigt ist.

Darüber hinaus droht durch die vorgesehenen Vereinfachungen im Bereich der Besteuerung der **betrieblichen Altersversorgung** (Abschaffung der Pauschalbesteuerungsoption des **§ 40b EStG** mit Wirkung für die Zukunft) eine **deutliche Einschränkung der Gestaltungsmöglichkeiten zu Lasten der Altersvorsorgeplanung von Führungskräften**. Speziell bei Pensionskassen, bei denen von der Kombinationsmöglichkeit der §§ 3Nr. 63 EStG, 10a und 40b EStG vielfach Gebrauch gemacht wird, droht eine politisch nicht begründbare Verengung des Dotierungsrahmens. Im Ergebnis erscheint aus Sicht des Deutschen Führungskräfteverbandes eine vollständige Streichung *aller* Elemente der vorgelagerten Besteuerung, das heißt auch derjenigen Vorschriften, die gegenüber der nachgelagerten Besteuerung ohnehin erst nachrangig anwendbar sind, weder geboten noch sinnvoll.

Die Zuordnung der **Kapitallebensversicherung** zum Bereich der steuerlich nicht begünstigten, vorgelagert besteuerten Kapitalanlageprodukte ist **kontraproduktiv**. Elemente der vorgelagerten Besteuerung sollten auch in Zukunft einen Platz in der Vorsorgeplanung haben.

Eine **Einengung der förderfähigen Altersvorsorgeprodukte auf reine Leibrentenprodukte** ist **bevormundend** und entspricht nicht den Lebensplanungen zahlreicher Versicherter. Im Bereich der betrieblichen Altersversorgung greift sie tief in bestehende institutionelle Arrangements ein. Ein derartiges Misstrauen gegenüber den Arbeitgebern und Arbeitnehmern ist speziell im Bereich der betrieblichen Altersversorgung unangebracht. Nachdem bereits die Neuregelung der Beitragspflicht von Leistungen der Betriebsrenten im GKV-Modernisierungsgesetz zu einem massiven Vertrauensverlust geführt hat, sollten weitere, für die Betroffenen nachteilige Eingriffe unbedingt vermieden werden.

Die gegenüber dem Referentenentwurf neu aufgenommenen Regelungen für eine **Reduzierung der „Riester-Kriterien“** des Altersvorsorgeverträgezertifizierungsgesetzes sind im Grundsatz begrüßenswert. In Bezug auf die Kapitalisierungsmöglichkeiten fehlt es jedoch an deutlichen Verbesserungen. Insbesondere die Begrenzung des kapitalisierbaren Auszahlungsbetrags auf 30 Prozent der Ablaufsumme ist in dieser Form sozialpolitisch nicht begründbar und sollte daher unterbleiben.

In Bezug auf die geplanten **Regelungen zur Verbesserung der Portabilität von Anwartschaften aus betrieblicher Altersversorgung** begrüßt der Deutsche Führungskräfteverband im Grundsatz die vorgesehenen Regelungen, nicht zuletzt mit Blick auf die geplante EU-Richtlinie in diesem Bereich.

Auf Bedenken stößt jedoch **die Begrenzung des Rechtsanspruchs auf eine Übertragung von Anwartschaften aus betrieblicher Altersversorgung** (bei versicherungsförmigen Durchführungswegen) mit einem Übertragungswert unterhalb der jeweils geltenden jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung. Eine Obergrenze ist zwar mit dem Normzweck der Verhinderung einer Zersplitterung der Anwartschaften vereinbar. Sie schließt jedoch einseitig erhebliche Teile von Führungskräften in der zweiten Hälfte ihres Berufslebens von den neu geschaffenen Portabilitätsregelungen aus. Mit Blick auf jüngste Eingriffe in die Beitragsbemessungsgrenze erscheint darüber hinaus eine Kopplung an **eine Obergrenze in Höhe des dreifachen der jährlichen Bezugsgröße** die sinnvollerer Lösung. Letztere ist im Gegensatz zur Beitragsbemessungsgrenze ein politisch nicht manipulierbarer und daher besser planbarer Wert.

## **2. Änderung des § 3 Nr. 63 EStG (begrenzte Steuerfreiheit bei durch Arbeitgeberzahlungen oder Entgeltumwandlung finanzierten betrieblicher Altersversorgung)**

Die Einbeziehung der Direktversicherung in die volle nachgelagerte Besteuerung resultiert aus einer Verabsolutierung des Ziels der Steuervereinfachung. Durch diesen Schritt werden flexiblen Modellen der ergänzenden kapitalgedeckten Altersvorsorge die Grundlage entzogen. Es entfällt voraussichtlich auch das Modell einer „Vervielfältigung“, das heißt der nachholenden Einzahlung von Beiträgen in eine Direktversicherung aus Abfindungsmitteln.

Die Einschränkung der Auszahlungsmodalitäten für aus geförderten Beiträgen aufgebaute Renten aus Pensionsfonds, Pensionskassen und künftig auch Direktversicherungen ist unnötig bevormundend und sollte daher unterbleiben.

Darüber hinaus führt die Einbeziehung der Direktversicherung in den § 3 Nr. 63 EStG ohne eine gleichzeitige Erhöhung des Höchstbetrags in Höhe von 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung zu einer erheblichen Einschränkung des Dotierungsrahmens.

In der Praxis weit verbreitete Kombinationen mehrerer durch § 3 Nr. 63 EStG beziehungsweise § 40b EStG geförderter Durchführungswege wären dadurch nicht mehr möglich.

## **3. Änderung des § 9a EStG (Arbeitnehmerpauschbetrag für abhängig beschäftigte Rentner)**

Gegen die Absenkung des Pauschalbetrags in Höhe von 1044 Euro für Bezieher von Beamten- oder Werkspensionen auf die für die übrigen Rentner geltenden 102 Euro ist mit Blick auf die geplante Aufstockung des Versorgungsfreibetrags nichts einzuwenden. Allerdings muss an dieser Stelle erneut auf die Kritik an der aus Sicht des Deutschen Führungskräfteverbandes zu schnell erfolgenden Abschmelzung des Versorgungsfreibetrags bis zum Jahr 2040 hingewiesen werden.

## **4. Neufassung des § 10 EStG (Sonderausgabenabzug)**

### **4.1. Allgemeines zum Zeitplan bei der Steuerfreistellung der Beiträge**

In Relation zu der zeitlichen Vorgehensweise bei der Einführung der nachgelagerten Besteuerung kommt die Steuerfreistellung der Beiträge für die GRV für die versicherungspflichtigen Arbeitnehmer deutlich zu langsam. Hierdurch ergibt sich vor allem für jüngere Arbeitnehmer, die im Bereich des Jahres 2040 in Rente gehen, eine erhebliche Gefahr der Doppelbesteuerung. Der Vollbesteuerung ihrer Renten stehen gerade einmal fünfzehn Jahre mit vollständig steuerbefreiten Vorsorgeaufwendungen gegenüber.

### **4.2. Zu § 10 Abs. 1 Nr. 2 sowie Absatz 3 EStG:**

Die gegenüber dem Referentenentwurf auf maximal 20.000 Euro erhöhte Obergrenze für die steuerlich abzugsfähigen Beiträge an (gesetzliche und private) Leibrentenversicherungen ist immer noch deutlich zu niedrig angesetzt.

Sie schafft für Arbeitnehmer mit Einkommen im Bereich der oder oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze keinerlei verlässliche Möglichkeit, steuerbefreite Beiträge in einer vorab planbaren Höhe in eine ergänzende, kapitalgedeckte Rentenversicherung im Sinne des § 10 Abs. 1 Nr. 2 bb in der Fassung des Referentenentwurfs einzuzahlen.

Dies ist nicht akzeptabel: Auch Beziehern höherer Einkommen muss es ermöglicht werden, von den Möglichkeiten einer steuerlich geförderten, nachgelagert besteuerten Altersvorsorge Gebrauch zu machen.

Das in erster Linie als ersetzende Altersvorsorge konzipierte Instrument der Zulagenförderung nach § 10a EStG ist daher kein adäquater Ersatz für eine geförderte Leibrentenversicherung. Auch die ergänzend wahrnehmbare Steuerfreistellung der Beiträge gemäß § 3 Nr. 63 EStG ändert nichts am Ergebnis der steuerlichen Ungleichbehandlung.

*An die Stelle des statischen Höchstbetrags i.H.v. 20.000 Euro für Beiträge an die gesetzliche Rentenversicherung und an private Leibrentenversicherungen sollte daher ein von Anfang an dynamischer Höchstbetrag treten. Dieser sollte nach den Vorstellungen des Deutschen Führungskräfteverbands in Höhe des Höchstbeitrags zur GRV zuzüglich 50 Prozent dieser Summe für Beiträge an kapitalgedeckte Leibrentenversicherungen liegen.*

Zur Begründung: Der gegenwärtig vorgesehene Höchstbetrag von 20.000 Euro kann zunächst nur anteilig (2005 zu Prozent 60 Prozent, 2006 zu 62 Prozent) genutzt werden.

Somit eröffnen sich selbst bei optimistischen Annahmen über die Entwicklung der Bemessungsgrenze nur *vorübergehend* Spielräume für steuerlich geförderte Beiträge an Leibrentenversicherungen. Um das Jahr 2040 würden bereits die GRV-Beiträge wieder den Höchstbetrag voll in Anspruch nehmen, bei weiteren überproportionalen Steigerungen der GRV sogar schon früher.

In einer modellhaften Betrachtung stellt sich die Situation auf der Beitragsseite zwischen 2005 und 2030 wie folgt dar:

Jahr	Erhöhung der BBG (7 mal um 600 € bzw. 28 mal um 1.200 €, durchschnittlich um 1,63 %)	GRV-Höchstbeitrag bei konstant 19,5 % Beitragssatz	Abzugsfähige Sonderausgaben (60 bis 100 % von 20.000 Euro)	Effektiver Spielraum für kapitalgedeckte Leibrentenversicherungen
2005	62.400	12.168	12.000	-168
2006	63.000	12.285	12.400	115
2007	64.200	12.519	12.800	281
2008	65.400	12.753	13.200	447
2009	66.000	12.870	13.600	730
2010	66.600	12.987	14.000	1.013
2011	67.800	13.221	14.400	1.179
2012	68.400	13.338	14.800	1.462
2013	69.600	13.572	15.200	1.628
2014	70.800	13.806	15.600	1.794
2015	71.400	13.923	16.000	2.077
2016	72.600	14.157	16.400	2.243
2017	73.800	14.391	16.800	2.409
2018	74.400	14.508	17.200	2.692
2019	75.000	14.625	17.600	2.975

Jahr	Erhöhung der BBG (7 mal um 600 € bzw. 28 mal um 1.200 €, durchschnittlich um 1,63 %)	GRV-Höchstbeitrag bei <u>konstant</u> 19,5 % Beitragssatz	Abzugsfähige Sonderausgaben (60 bis 100 % von 20.000 Euro)	Effektiver Spielraum für kapitalgedeckte Leibrentenversicherungen
2020	76.200	14.859	18.000	3.141
2021	77.400	15.093	18.400	3.307
2022	78.600	15.327	18.800	3.473
2023	79.800	15.561	19.200	3.639
2024	81.000	15.795	19.600	3.805
2025	82.200	16.029	20.000	3.971
2026	83.400	16.263	20.000	3.737
2027	84.600	16.497	20.000	3.503
2028	85.800	16.731	20.000	3.269
2029	87.000	16.965	20.000	3.035
2030	88.200	17.199	20.000	2.801
2031	89.400	17.433	20.000	2.567
2032	90.600	17.667	20.000	2.333
2033	91.800	17.901	20.000	2.099
2034	93.000	18.135	20.000	1.865
2035	94.200	18.369	20.000	1.631
2036	95.400	18.603	20.000	1.397
2037	96.600	18.837	20.000	1.163
2038	97.800	19.071	20.000	929
2039	99.000	19.305	20.000	695
2040	100.200	19.539	20.000	461

Die typisierende Betrachtung bei der Besteuerung der Leibrenten (Vollbesteuerung unabhängig davon, ob der Sonderausgabenabzug genutzt werden konnte oder nicht), macht Beitragszahlungen in derartige Produkte so vollends zu einem unkalkulierbaren Risiko (vgl. dazu Abschnitt 8.2 dieser Stellungnahme).

#### 4.3. Anforderungen an steuerlich förderfähige Leibrentenversicherungen

Förderfähig sind gemäß § 10 Abs. 1 Nr. 2 EStG in der Fassung des Kabinettsentwurfs lediglich private Versicherungen, die die Zahlung einer monatliche Leibrente vorsehen. Damit geht diese Vorschrift sogar noch über die Anforderungen des Altersvorsorgeverträgezertifizierungsgesetzes hinaus, das zumindest eine Teilkapitalisierung zulässt.

Dies ist umso unverständlicher, als es sich bei zertifizierten Altersvorsorgeverträgen um Produkte der ersetzenden Altersvorsorge handelt, bei den nun geplanten Leibrentenversicherungen aber um ein Instrument der ergänzenden Altersvorsorge.

Die ULA wendet sich im Bereich der ergänzenden Altersvorsorge grundsätzlich gegen einen Zwang zur Verrentung der Leistungen.

Dieser wirkt für den Einzelnen bevormundend und ist im Gegensatz zur ersetzenden Altersvorsorge auch durch sozialpolitische Erwägungen nicht zu rechtfertigen, da im Bereich der ergänzenden Altersvorsorge im Regelfall von einer existenzsichernden Absicherung, bestehend aus gesetzlicher Rente zuzüglich ersetzender Altersvorsorge, ausgegangen werden kann.



#### **4.4. Zu § 10 Abs. 1 Nummer 3 und Absatz 3 (Ergänzender Sonderausgabenabzug für Kranken-, Pflege- und sonstige Versicherungen)**

Der ergänzende Sonderausgabenabzug in Höhe von 1.500 Euro für Beiträge an private Versicherungen für einen abhängig Beschäftigten ist ebenfalls unzureichend.<sup>1</sup>

Zwar schützt die vorgesehene Günstigerprüfung vorübergehend vor einer Schlechterstellung der Versicherten. Die Befristung der Günstigerprüfung auf 2014 ist jedoch nicht ausreichend. Sie müsste zumindest so lange fortgeführt werden, bis die Rentenversicherungsbeiträge vollständig von der Steuer freigestellt sind, also bis zum Jahr 2025.

Ferner sollte von der getrennten Betrachtung für jeden Ehepartner bei der Ermittlung von Beiträgen zur Versicherungen gegen Arbeitslosigkeit, zu Kranken-, Pflege-, Unfall- und Haftpflicht- sowie Risikolebensversicherungen Abstand genommen werden. Dieses Verfahren wird die Besteuerungspraxis – verglichen mit einem bei gemeinsam veranlagten Ehepartnern verdoppelten Freibetrag – erheblich verkomplizieren.

#### **5. Neufassung des § 10c EStG (Vorsorgepauschale)**

Hier gelten die zu § 10 gemachten Ausführungen entsprechend:

Insbesondere sind die Begrenzung der Altersvorsorgebeiträge auf den Höchstbeitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung, die Begrenzung der sonstigen Vorsorgeaufwendungen auf (für abhängig beschäftigte Arbeitnehmer im Regelfall) 1500 Euro sowie die getrennte Betrachtung bei Ehepartnern nicht zu akzeptieren.

#### **6. Neufassung des § 19 EStG (Abschmelzung des Versorgungsfreibetrags)**

Die geplante Abschmelzung des Versorgungsfreibetrags ist grundsätzlich nicht zu beanstanden. Die Besserstellung von Pensionen, Renten aus Direktzusagen und dergleichen gegenüber den ansonsten **voll** nachgelagert besteuerten Formen der steuerlich geförderten Altersvorsorge wäre langfristig nicht zu erklären.

Dennoch gilt auch hier die unter 2) getroffene Feststellung, dass in Zusammenwirken mit dem unzureichenden Vertrauensschutz in dem immerhin 35 Jahre langen Übergangszeitraum weitere Belastungen zu vermeiden sind.

Die Abschmelzung wäre akzeptabel, wenn der Zeitplan für die Anhebung des steuerpflichtigen Rentenanteils gestreckt würde.

#### **7. Neufassung des § 20 Abs. 1 Nr. 6 EStG (Erträge aus Kapitallebensversicherungen)**

Die Kapitallebensversicherung sollte als ergänzendes Instrument der Vorsorge erhalten bleiben. Ungeachtet der derzeitigen Schwierigkeiten handelt es sich hier um ein weithin akzeptiertes Produkt, das nicht zuletzt auf Grund seiner hohen Freiheitsgrade in Bezug auf die Auszahlung (Kapitalwahlrecht) durch steuerlich geförderte Leibrentenprodukte kurzfristig nicht adäquat ersetzbar ist.

<sup>1</sup> Im Einzelnen sind dies: Versicherungen gegen Arbeitslosigkeit, zur Erwerbs- und Berufsunfähigkeitsversicherungen, zu Kranken-, Pflege-, Unfall- und Haftpflichtversicherungen

## 8. § 22 EStG (Besteuerung von Renten der gesetzlichen Rentenversicherung)

### 8.1. Allgemeine Ausführungen zum Zeitplan für die Anhebung des steuerpflichtigen Anteils

Die nachgelagerte Besteuerung kommt zu schnell.

Nicht nur für Selbstständige, sondern auch für Arbeitnehmer mit (in der Vergangenheit sowie in den ersten Jahren nach 2005) hohen Beitragszahlungen aus versteuertem Einkommen droht bei zunehmendem Besteuerungsanteil die Doppelbesteuerung.

Mehrere der von der Bundesregierung bei der Berechnung des Ausmaßes einer möglichen Zweifachbesteuerung zu Grunde gelegten Annahmen sind problematisch oder schlicht unzutreffend:

- Die Annahme, dass Rentenversicherungsbeiträge der Arbeitnehmer durch den Sonderausgabenabzug bislang noch zumindest teilweise faktisch steuerfrei gestellt würden, ist insoweit unzulässig, als man von einer Erschöpfung des aktuellen Sonderausgabenabzugs durch Beiträge durch Kranken- und Pflege- sowie weitere abzugsfähige Vorsorgebeiträge neben denen zur gesetzlichen Rentenversicherung ausgehen muss. Zwar ist eine Rangfolge gesetzlich nicht vorgeschrieben. Das Ziel der Neuregelung ist jedoch eine *Gleichbehandlung* von Pensionären und Rentnern. Insofern müssen die bei Beamten *und* gesetzlich Rentenversicherten in der aktiven Phase anfallenden abzugsfähigen Vorsorgeaufwendungen vorrangig herangezogen werden: Dies sind neben Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen auch Beiträge an Haftpflicht- und private Lebensversicherungen. Zusammen überschreiten diese Aufwendungen in nahezu allen Fällen den Vorsorgefreibetrag deutlich, so dass mit Recht davon ausgehen kann, dass für die Mehrheit der Rentenversicherten, beileibe nicht nur für Höherverdiener, die Arbeitnehmerbeiträge zur GRV aus versteuertem Einkommen gezahlt werden.
- Unzulässig und systematisch nicht zu begründen ist auch die Einbeziehung des verfassungsrechtlich zwingend vorgeschriebenen Grundfreibetrags in die Berechnung des steuerfrei zufließenden Rentenanteils. Der Gesetzentwurf nimmt eine fragwürdige Gleichsetzung von *unversteuertem* Einkommen und *nicht zu versteuerndem* Einkommen vor. Dies hat unter anderem zu Folge, dass die unterhalb des Grundfreibetrags liegenden Steueranteile als steuerfreier Rentenbezug angesehen werden, der auf der Beitragsseite eigentlich eine Steuerpflicht voraussetzen würde. Der Grundfreibetrag zählt jedoch ohne Zweifel zum zu versteuernden Einkommen. Die faktische Steuerfreiheit der darunter liegenden Einkommen resultiert nach der ganz herrschenden Auffassung allein aus dem Existenzsicherung des Einzelnen dienenden, absoluten Besteuerungsverbot. Dieses stellt die ersten 7.235 Euro des Einkommens (bzw. 14.700 Rente bei zusammenveranlagten Ehepartnern) zwar steuerfrei, ändert aber nichts am grundsätzlichen Charakter der Steuerpflichtigkeit des Einkommens.

Generell ist der Anstieg des steuerpflichtigen Anteils während der ersten fünfzehn Jahre auf 80 Prozent viel zu steil und nimmt dem versprochenen Vertrauensschutz die Glaubwürdigkeit.

Vorzuziehen wäre daher eine *Umkehrung* (20 Jahre Anstieg um 1 Prozent, 15 Jahre um 2 Prozent) oder aber ein linearer Anstieg der Besteuerungsanteile.

Das Kohortenprinzip zur Festschreibung des steuerfrei bleibenden Rentenanteils ist auch in der Fassung des Kabinettsentwurfs ebenfalls unzureichend, weil nicht der steuerfreie Anteil, sondern auch der steuerfreie Betrag festgeschrieben wird.

Durch die statische Ausgestaltung werden nach dem Renteneintritt erfolgende Rentenerhöhungen voll versteuert, der freigestellte Betrag sinkt also mit zunehmender Rentenbezugszeit anteilig immer weiter ab.

Anstelle eines statischen Freibetrags wäre eine dauerhafte Festschreibung des steuerpflichtigen Rentenanteils in Prozent, wenigstens aber eine Dynamisierung des Freibetrags entsprechend der allgemeinen Rentenentwicklung nötig, um der Gefahr einer Doppelbesteuerung entgegen zu wirken.

## **8.2. Steuerliche Behandlung von auf Überdotierungen stammenden beruhenden Leibrentenzahlungen**

Die typisierende Vorgehensweise bei der Besteuerung der durch Sonderausgabenabzug förderfähigen Leibrentenversicherung (vorgesehen ist eine volle nachgelagerte Besteuerung unabhängig davon, ob der Sonderausgabenabzug in Anspruch genommen worden ist oder nicht) ist nicht nur im Lichte der unstimmgigen Regelung für die Obergrenze der Steuerfreistellung der Beiträge nicht hinnehmbar. Schon aus grundsätzlichen Erwägungen heraus müssen Rentenerträge, die auf versteuertem Einkommen resultieren, auch nach dem Grundsätzen der Ertragsanteilsbesteuerung behandelt werden. Durch den unzureichenden Sonderausgabenabzug für Beiträge an Leibrentenversicherung droht eine Zweifachbesteuerung in einem Ausmaß, das durch den Wunsch nach einer Vereinfachung des Besteuerungsverfahrens nicht einmal im Ansatz gerechtfertigt ist.

## **8.3. Unzutreffende Einbeziehung von Rentenanteilen auf der Grundlage freiwilliger Beiträge in die Vollbesteuerung**

Rentenzahlungen, soweit sie auf freiwilligen Beitragszahlungen beruhen, dürfen auch nach 2005 nicht in die nachgelagerte Besteuerung einbezogen werden dürfen. Vielmehr ist es steuerrechtlich geboten, dass diese auch in Zukunft der Ertragsanteilsbesteuerung unterliegen sollen.

Der Grund: Mit Blick auf die konkrete Praxis der freiwilligen Beitragszahlung in der Vergangenheit ist es gerechtfertigt, „typisierend“ davon auszugehen, dass die den Rentenzahlungen zu Grunde liegenden Beiträge aus versteuertem Einkommen stammen.

So gab es in der Vergangenheit eine ganze Reihe von Tatbeständen, bei denen Versicherte teilweise in erheblichem Umfang steuerlich nicht förderfähige freiwillige Beiträge geleistet haben:

- a) Freiwillige Beitragszahlung oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze.
- b) Freiwillige Beitragszahlung ergänzend zu einer befreienden Lebensversicherung bzw. einer berufsständischen Versorgung.
- c) Selbst bei einer Nachzahlung von Beiträgen zur Aufstockung von überwiegend mit Entgeltpunkten für Kindererziehungszeiten dotierten Rentenkonten kann davon ausgegangen werden, dass in der Mehrheit der Fälle die eingezahlten Beiträge aus versteuertem Einkommen stammen.

## **9. § 22 EStG (Besteuerung von aus versteuerten Beiträgen stammenden Leibrenten)**

Die Absenkung der Werte für den Ertragsanteil von Leibrenten ist, soweit sie die veränderte Zinssituation widerspiegelt, sachgerecht und begrüßenswert.

Dadurch werden auch aus versteuertem Einkommen dotierte Rentenversicherungen attraktiver.

Dies ist eine kleine, wenn auch unzureichende Kompensation für den Wegfall des so genannten Kapitallebensversicherungsprivilegs und den Wegfall des § 40b EStG für Neuzusagen im Bereich der betrieblichen Altersversorgung. Beide Verschlechterungen werden vom Deutschen Führungskräfteverband abgelehnt.

## **10. § 24a EStG (Abschmelzung des Altersentlastungsbetrags)**

Gegen die im Kohortenprinzip vorgenommene, langfristige Abschmelzung ist im Grundsatz nichts einzuwenden. Allerdings verschärft die Abschmelzung die durch den schnellen Aufbau des steuerpflichtigen Anteils der GRV-Renten (innerhalb von 15 Jahren auf 80 Prozent) verursachte Gefahr einer verfassungswidrigen Doppelbesteuerung.

Die Abschmelzung wäre jedoch zu akzeptieren, wenn der Zeitplan für die Anhebung des steuerpflichtigen Rentenanteils gestreckt würde.

## **11. §§ 40b, 52 EStG (Abschaffung der Pauschalbesteuerung von Beiträgen an Direktversicherungen oder Pensionskassen mit Wirkung für die Zukunft)**

Der Deutsche Führungskräfteverband lehnt die Streichung des § 40b EStG grundsätzlich ab.

Begrüßenswert ist jedoch, dass für bestehende Zusagen eine weit reichende Vertrauensschutzregelung getroffen werden soll.

Ungeachtet dieses Vertrauensschutzes stellt die Streichung des § 40b EStG insbesondere für Arbeitnehmer, die erst nach dem 1. Januar 2005 eine Versorgungszusage im Rahmen einer Pensionskasse erhalten, eine Einschränkung ihrer Versorgungsmöglichkeiten dar.

Es sollte daher eine Perspektive für eine Erhöhung der Obergrenzen der gemäß § 3 Nr. 63 EStG steuerfreien Vorsorgebeiträge auf mindestens 5 Prozent geschaffen werden. Dies sollte nicht zuletzt mit Blick auf die Schwierigkeiten geschehen, mit denen Versicherte mit Einkommen oberhalb der BBG-GRV beim Aufbau einer ausreichend hohen, steuerlich geförderten, ergänzenden Altersvorsorge zu kämpfen haben.

## **12. §§ 86, 89, 90 EStG und Änderung des Altersvorsorgeverträge-Zertifizierungsgesetzes (Vereinfachung des Zulagenverfahrens)**

Eine Vereinfachung ist dringend geboten. Die vorgeschlagene Umstellung auf einen Dauerzulageantrag ist in diesem Zusammenhang eine sinnvolle, für eine wirkliche Vereinfachung allerdings immer noch nicht ausreichende Neuregelung.

Die hohe Regulierungsdichte der Produkte selbst muss deshalb ebenfalls reduziert werden.

Die ULA begrüßt daher Vorschläge für eine Reduzierung der elf Kriterien auf nunmehr fünf beziehungsweise sechs. Dies stellt eine klare Verbesserung gegenüber dem Referentenentwurf dar.

Teilweise sind jedoch mit der Neuformulierung der Kriterien keine spürbaren Verbesserungen verbunden. Ein Beispiel ist die Begrenzung der (Teil-)Kapitalisierung von vertraglichen Leistungen auf 30 Prozent des bei Rentenbeginns zur Verfügung stehenden Kapitals. Im Interesse einer Vermeidung missbräuchlicher Vertragsgestaltungen wäre es, wenn überhaupt, angemessener, Mindestanforderungen an die Höhe der bei der Restverrentung ausgezahlten monatlichen Rente zu stellen. Eine Begrenzung des Kapitalisierungsanteils ist hingegen unverhältnismäßig bevormundend.

Der Deutsche Führungskräfteverband appelliert deshalb an den Gesetzgeber, auf diesen Teil der Neuregelung zu verzichten.

### **13. Neuregelungen im Betriebsrentengesetz (BetrAVG): Verbesserung der Portabilität von Anwartschaften**

Der Deutsche Führungskräfteverband befürwortet ein Tätigwerden der Bundesregierung, nicht zuletzt auf Grund der von der EU-Kommission in dieser Frage angekündigten Richtlinie.

Aus Führungskräfte­sicht war zwar in der Vergangenheit für Arbeitnehmer mit weitgehend linearen Erwerbsverläufen (wenige Arbeitgeberwechsel) ein garantierter Erhalt unverfallbarer Anwartschaften bereits ausreichend und interessengerecht.

Dies gilt um so mehr als jede Übertragung mit zusätzlichen Kosten und Risiken für das Versorgungsniveau verbunden ist.

Dennoch wird in Zukunft ein reiner Anwartschaftserhalt nicht ausreichen, um den Anforderungen moderner Erwerbsbiographien, speziell im Führungskräftebereich, gerecht zu werden. Sowohl die Zahl freiwilliger als auch die Zahl durch organisatorische Umstrukturierungen hervorgerufener Arbeitsplatzwechsel werden hier zunehmen.

Angesichts der weiter bestehenden Kosten- und Versorgungsrisiken einer Anwartschaftsübertragung sollte aber bei der Neuregelung vorrangig darauf geachtet werden,

- dass es zu keinem impliziten oder expliziten Zwang zur Anwartschaftsübertragung kommt
- dass auch die steuer- und beitragsrechtlichen Risiken in Zusammenhang mit einer Übertragung befriedigend gelöst werden (Eine Steuer- und Sozialversicherungspflicht beim Arbeitnehmer darf unter keinen Umständen entstehen!)
- dass es zu keiner unverhältnismäßigen Benachteiligung beziehungsweise Einschränkung der Mobilität von Führungskräften kommt.

#### **13.1. Zur Ausgestaltung der Portabilität im Einzelnen**

Die ULA begrüßt im Grundsatz die Einführung eines Rechtsanspruchs auf Übertragung der Deckungsmittel aus Verträgen mit versicherungsförmigen Durchführungswegen auf andere gleichartige Verträge.

Die Regelung, derzufolge eine Übertragung von Ansprüchen aus einer Direktzusage oder Unterstützungskasse nur einvernehmlich erfolgen kann, ist sachgerecht.

Die ULA begrüßt insbesondere die Feststellung, dass Übertragungen erworbener unverfallbarer Anwartschaften aus einer Direktzusage oder Unterstützungskassenzusage auf einen neuen Arbeitgeber mit gleichem Durchführungswegen ermöglicht werden. Dies ist ein Erfordernis der Praxis. Insbesondere wird begrüßt, dass derartige Übertragungen als durch Entgeltumwandlung finanzierte Zusagen gelten. Damit ist die Unverfallbarkeit von Anfang an sicher gestellt.

Sachgerecht ist – trotz Nachteilen für Arbeitnehmer mit häufigen Wechseln innerhalb von versicherungsförmigen Angeboten mit gezielten Tarifen – auch die Regelung derzufolge der Übertragungswert bei versicherungsförmigen Durchführungswegen als Summe der bis zu diesem Zeitpunkt individuell gebildeten Kapitals anzusehen ist.

Bei Direktzusagen oder Unterstützungskassen muss es jedoch weiterhin bei der Barwertbestimmung bleiben. Das gesamte zur Ausfinanzierung der Zusage erforderliche Kapital muss übertragen werden, nicht die eher zufällig gebildete Rückstellung.

Der Deutsche Führungskräfteverband hat grundsätzlich Verständnis für die Schaffung einer Obergrenze für den Rechtsanspruch auf Übertragung einer Anwartschaft. Vorrangiges Ziel des Gesetzes ist schließlich die Verhinderung einer Zersplitterung der betrieblichen Altersversorgung in eine Vielzahl von Kleinstbeträgen.

Die Anknüpfung an die *Beitragsbemessungsgrenze* der gesetzlichen Rentenversicherung ist jedoch *sachfremd und systemwidrig*. Vorzuziehen wäre eine Bezugnahme auf ein Mehrfaches der Bezugsgröße, vorzugsweise das dreifache der Bezugsgröße.

Die Bezugsgröße ist im Gesetz zur Beitragsbemessungsgrenze eine politisch nicht beeinflussbare dynamische Größe, die berechenbar dafür sorgen würde, dass das Recht auf Übertragung im beabsichtigten Umfang erhalten bleibt und nicht leerläuft. Ohnehin wären durch die derzeitige Festlegung ein Gutteil der Führungskräfte in der zweiten Hälfte ihres Berufslebens aus dem Geltungsbereich des Gesetzes faktisch ausgeschlossen. Darüber hinaus würde bei einer Bezugnahme auf die Bezugsgröße das Risiko von schwerwiegenden Verwerfungen durch eine politisch motivierte Neufestlegung der Beitragsbemessungsgrenze verhindert, wie sie im Falle des Beitragsatzsicherungsgesetzes speziell im Bereich der Direktzusagen eingetreten sind.

### **13.2. Sofortiger Insolvenzschutz bei einer Übertragung insolvenzgeschützter Anwartschaften (§ 7 Abs. 5 Satz 3 BetrAVG)**

Diese Regelung ist sachgerecht und muss daher unbedingt erhalten bleiben.