

Doppelverbeitragung künftig vermeiden

Stellungnahme zum Antrag der Linkspartei "Gerechte Krankenversicherungsbeiträge für Direktversicherungen und Versorgungsbezüge - Doppelverbeitragung vermeiden" vom 14. Oktober 2015 (BT-Drs. 18/6364)

21. Januar 2016

Zusammenfassung

Die im Antrag der Bundestagsfraktion die LINKE erhobene Forderung, dass bei betrieblicher Altersvorsorge nur einmal Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung erhoben werden dürfen, ist richtig. Daher sollten tatsächlich vorliegende Fälle von Doppelverbeitragungen, insbesondere im Rahmen der Riesterförderung bei betrieblicher Altersvorsorge, beseitigt werden.

Im Einzelnen

1. Bei privater und betrieblicher Altersvorsorge doppelte Beitragspflicht vermeiden

Private und betriebliche Altersvorsorge sollten stets nur einmal mit Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen belastet werden: Entweder durch Belastung des Einkommens, das der Finanzierung der Altersvorsorge dient, oder durch Belastung der Versorgungsleistung. Eine darüber hinaus gehende Belastung würde der Bereitschaft zur ergänzenden Altersvorsorge schaden, weil sie dadurch ungerechtfertigt für den Einzelnen zu höheren Beitragslasten führen würde als bei einem Verzicht auf ergänzende Altersvorsorge.

Die Vermeidung der Doppelverbeitragung muss dabei für die Zukunft in allen Fällen unterbunden werden, in denen sie nach bisherigem Recht eintritt:

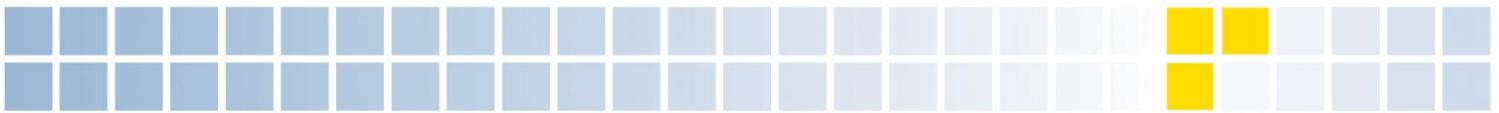
a. Riestergeförderte betriebliche Altersvorsorge

Bei Inanspruchnahme der Riesterförderung innerhalb der betrieblichen Altersvorsorge (§ 1a Abs. 3 BetrAVG) werden derzeit sowohl die Beiträge als auch die späteren Leistungen mit Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen belastet.

Die Beseitigung dieses Hemmnisses würde die Zulagenförderung auch im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge künftig attraktiver machen, wovon insbesondere Geringverdiener profitieren würden. Diese Angleichung würde die Attraktivität der betrieblichen Altersvorsorge auch für Familien mit Kindern erheblich steigern. Sie würden ihre Beiträge und die Zulagen in die in der Regel kostengünstigen und effizienten betrieblichen Versorgungswerke einbringen, statt auf die private Altersvorsorge ausweichen zu müssen. So kämen die Vorteile der betrieblichen Altersvorsorge stärker auch bei der Arbeitnehmergruppe an, die besonders auf kostengünstige Lösungen angewiesen ist.

b. Entgeltumwandlung aus beitragspflichtigem Einkommen

Zu einer Doppelverbeitragung kommt es heute auch in den Fällen, in denen die Entgeltumwandlung für betriebliche Altersvorsorge aus beitragspflichtigem Arbeitsentgelt erfolgt. Dies ist der Fall, wenn der beitragsfreie Zuwendungsrahmen in Höhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen



Rentenversicherung (West) durch Beiträge des Arbeitnehmer bzw. Arbeitgebers bereits ausgeschöpft ist. Beiträge, die über diese 4 %-Grenze hinausgehen, müssen dann aus beitragspflichtigen Einkommensbestandteilen aufgebracht werden.

c. Privat fortgeführte Pensionskassen- bzw. Pensionsfondszusagen

Auch bei (nach Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis) privat fortgeführten Pensionskassen- bzw. Pensionsfondszusagen kommt es derzeit regelmäßig zu einer Doppelverbeitragung von Finanzierungsaufwand und späteren Versorgungsbezügen.

Anders als bei Direktversicherungen wird bei Versorgungsbezügen von Pensionsfonds und -kassen hinsichtlich der Kranken- und Pflegeversicherungsbeitragspflicht nicht dahingehend differenziert, ob es sich um betrieblich und damit in der Regel beitragsfrei finanzierte Versorgungsbezüge handelt oder um privat und damit regelmäßig aus beitragspflichtigem Einkommen finanzierte Versorgungsbezüge handelt. Eine Differenzierung bei der Verbeitragung von Versorgungsbezügen nach betrieblich gezahlten und nach Ausscheiden privat eingezahlten Beiträgen hat das Bundessozialgericht (BSG, 23. Juli 2014 - B 12 KR 28/12 R) nur für privat fortgeführte Direktversicherungen zugelassen, nicht aber für privat fortgeführte Pensionskassenverträge. Die Unterscheidung zwischen Pensionskassen (und somit inzident auch Pensionsfonds) und Direktversicherung allein aufgrund eines abstrakten „institutionellen Bezugs“ ist nicht überzeugend. Sie benachteiligt die Durchführungswege Pensionskasse sowie Pensionsfonds und ist für die Versorgungsempfänger ungerecht. Technisch kann hier eine Differenzierung in gleicher Weise für Zukunft erfolgen wie bei der Direktversicherung.

d. Bis 2004 begonnene Direktversicherungen bzw. Pensionskassenzusagen

Auch bei Direktversicherungsverträgen und Pensionskassenzusagen, die - oftmals weit -

vor dem 31. Dezember 2004 begonnen wurden, kann es zu einer Doppelverbeitragung kommen. Allerdings dürfte dies eher ausnahmsweise als regelmäßig der Fall sein. So wird in der Begründung des Antrags selbst eingeräumt, dass arbeitgeberfinanzierte Direktversicherungsverträge eben nicht doppelt mit Beiträgen belastet wurden. Gleiches gilt auch für Entgeltumwandlungen aus Sonderzahlungen. Insofern ist es nicht einfach, Fälle tatsächlicher Doppelverbeitragungen zu identifizieren. Belastbare quantitative Daten, wie viele Verträge von einer doppelten Beitragspflicht betroffen sind, fehlen allerdings. Eine Korrektur dürfte in Anbetracht der oft jahrzehntelang zurückliegenden Zeiträume auch gesetzlich schwierig umsetzbar sein und ggf. neue Ungleichbehandlungen schaffen, da bereits erfolgte Doppelverbeitragungen kaum rückabgewickelt werden könnten. Außerdem würde eine solche – auch mit Kosten verbundene – Maßnahme allein die Situation für "Altfälle" verbessern und keinen Beitrag zur weiteren künftigen Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge leisten.

2. Keine Solidarische Gesundheitsversicherung

Die im Antrag enthaltene Forderung, eine "solidarische Gesundheitsversicherung" einzuführen, wird nicht konkretisiert. Soweit damit in der Vergangenheit diskutierte Modelle einer Bürgerversicherung gemeint sind, ist sie jedoch abzulehnen, schon weil damit die Abschaffung der aufgrund ihrer Altersrückstellungen besser auf die künftige demografische Entwicklung vorbereitete private Krankenversicherung verbunden wäre.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Soziale Sicherung

T +49 30 2033-1600

soziale.sicherung@arbeitgeber.de