

# **Barbara Sternberger-Frey**

Finanzjournalistin

Redaktionsbüro

Mitarbeiterin der Testredaktion  
(Altersvorsorge/Geldanlage)  
der Zeitschrift ÖKO-TEST

Per E-Mail: [michael.thiedemann@bundestag.de](mailto:michael.thiedemann@bundestag.de)

Deutscher Bundestag  
Ausschuss für Gesundheit  
Herrn Michael Thiedemann  
Platz der Republik 1  
11011 Berlin

<p><b>Deutscher Bundestag</b> Ausschuss f. Gesundheit</p> <p>Ausschussdrucksache <b>18(14)0152(10)</b> gel. VB zur öAnhörung am 27.01. 16_Doppelverbeitragung 26.01.2016</p>
--

Pulheim, den 25.01.2016

## **Stellungnahme zum Antrag der Fraktion DIE LINKE - Gerechte Krankenversicherungsbeiträge für Direktversicherungen und Versorgungsbezüge - Doppelverbeitragung vermeiden**

### **Vorbemerkungen**

Im Mittelpunkt des Antrags von der Fraktion DIE LINKE „Gerechte Krankenversicherungsbeiträge für Direktversicherungen und Versorgungsbezüge - Doppelverbeitragung vermeiden“ steht die Belastung von arbeitnehmerfinanzierten Betriebsrenten mit Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen. Darüber hinaus wird eine solidarische Gesundheitsversicherung gefordert. Die nachfolgende Stellungnahme konzentriert sich im Wesentlichen auf die Thematik der Belastung der Betriebsrenten. Auf den Vorschlag einer solidarischen Gesundheitsversicherung wird dagegen nicht eingegangen.

### **Gerechte Krankenversicherungsbeiträge für Betriebsrenten**

Die derzeitige Belastung von Betriebsrenten mit Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen geht vor allem auf das GKV-Modernisierungsgesetz zurück, das zum 01.01.2004 in Kraft trat. Mit dem seinerzeitigen Maßnahmenpaket wollte der Gesetzgeber systemwidrige Ungleichbehandlungen und Umgehungsmöglichkeiten bei der Verbeitragung von Betriebsrenten und Versorgungsbezügen korrigieren bzw. beseitigen. Insgesamt sollten die Maßnahmen, so die Gesetzesbegründung dazu führen, dass auch Rentner mit Versorgungsbezügen "in angemessenem Umfang an der Finanzierung der Leistungsaufwendungen für sie" beteiligt sind<sup>1</sup>. Zudem ging der Gesetzgeber davon aus, dass die eingeführten Regelungen zu einer "für alle gerechten Belastung" führen und nur Rentner, die "über Versorgungsbezüge.... als zusätzliche ihre wirtschaftliche Leistungsfähigkeit steigernde Einnahmen verfügen" eine Mehrbelastung im Vergleich zu den bisherigen Regelungen tragen müssen.

Da der Blick damals aber allein auf die Verbeitragung der Leistungen zu Beginn bzw. während der Rentenphase gerichtet war, bleiben sozialversicherungsrechtliche Ungleichbehandlungen in der Finanzierungsphase von Betriebsrenten und Versorgungsbezügen seinerzeit außer Acht blieben. Allein aus diesem Grund wurde die zuvor genannte Zielsetzung der damaligen Reformen mit dem Gesetz zugleich konterkariert. Denn von einer „für alle gerechten Belastung“ kann keine Rede sein.

---

<sup>1</sup> vgl. Begründung des Gesetzentwurfes zum GKV-Modernisierungsgesetz, S. 140 zu Ziffer 148, Bundestagsdrucksache 15/1525

**Die nun geforderte Reform sollte sich allerdings nicht darauf beschränken, die sichtbaren Ungerechtigkeiten zu beseitigen, sondern zu einer grundlegenden Reform genutzt werden, die zugleich das derzeit vorhandene, bunte Durcheinander in der sozialversicherungsrechtlichen Behandlung von Betriebsrenten beseitigt und ein einheitliches System für die Belastung mit Krankenversicherungsbeiträgen in allen Formen der staatlich geförderten Zusatzvorsorge erkennen lässt.**

Denn in einigen Durchführungs- und Förderwegen der arbeitnehmerfinanzierten betrieblichen Altersversorgung (bAV) kann es seit 2004 zu der - nicht nur - von der Fraktion DIE LINKE in ihrem Antrag beklagten Doppelverbeitragung kommen, weil sowohl die Beiträge in der Finanzierungs- als auch die Leistungen in der Auszahlungsphase mit Kranken- und Pflegeversicherungsbeitrag belastet werden.

Diese Form der Doppelverbeitragung ist eine relativ einmalige Situation im System der ergänzenden privaten und betrieblichen Altersversorgung. Zumindest im Steuerrecht werden entweder die Beiträge oder die Leistung, aber niemals beide zugleich abgabenrechtlich erfasst.

Das gilt im Bereich der Krankenversicherung auch für private Riester-Renten. Hier werden die Beiträge, nicht aber die späteren Renten erfasst.

Das sollte künftig auch für Betriebsrenten gelten.

Betroffen von der Doppelverbeitragung in der bAV sind zudem vor allem Gering- und Durchschnittsverdiener mit einem Einkommen bis zur Beitragsbemessungsgrenze Krankenversicherung. Bei Besserverdienern, die Einkommen oberhalb der BBG Krankversicherung umwandeln, fällt eine echte Doppelverbeitragung dagegen nicht an.<sup>2</sup> Insofern existiert seit Verabschiedung des GKV-Modernisierungsgesetzes eine soziale Unwucht im Bereich der arbeitnehmerfinanzierten Betriebsrenten, die vor allem jene belastet, die von Altersarmut bzw. rückläufigen gesetzlichen Renten besonders betroffen sind.

Darüber hinaus wurde seinerzeit versäumt, die Auswirkungen des GKV-Modernisierungsgesetzes vor dem Hintergrund des 2002 eingeführten Altersvermögensgesetzes (AVmG) zu betrachten bzw. das SGB V an die Zielsetzung des politisch gewollten Umbaus in der Alterssicherung der Deutschen anzupassen. Das Alterssicherungssystem in Deutschland ist seit den Rentenreformen 2000/2001 am Leitbild der "Lebensstandardsicherung aus mehreren Säulen" ausgerichtet, wobei die ergänzenden Leistungen der zweiten Säule (staatlich geförderte Zusatzvorsorge, betrieblich oder privat) wegfallendes Einkommen der ersten Säule (gesetzliche Rente) ausgleichen müssen. Sonst lässt sich das bis 2002 erreichte Versorgungsniveau nicht halten. Insofern belasten die Regelungen des GKV-Modernisierungsgesetzes keinesfalls nur Rentner mit zusätzlichen „ihre wirtschaftliche Leistungsfähigkeit steigernden“ Einnahmen – so wie es der Gesetzgeber seinerzeit wollte. Im Gegenteil!

Die seinerzeit neu eingeführten Regelungen treffen vor allem Arbeitnehmer, die lediglich wegfallendes staatliches Renteneinkommen durch eine eigenfinanzierte Betriebsrente ersetzen. Deren Einkommen im Rentenbezug verteilt sich nun – wie politisch gewollt - auf zwei Bausteine, die gesetzliche Rente und eine ergänzende Betriebsrente. Kurz: Das Gesamtversorgungsniveau ist zwar nicht gestiegen, sondern blieb bestenfalls konstant. Nur die Belastung mit Krankenversicherungsbeiträgen wurde signifikant erhöht.

Denn auch Bezieher einer rein arbeitnehmerfinanzierten Betriebsrente müssen seit 2004 in der Rentenphase den vollen Beitragssatz in der Kranken- und Pflegeversicherung auf ihre Betriebsrente zahlen, also Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteil. Das entspricht derzeit - inklusive Pflegeversicherungsbeitrag - einer Belastung von bis zu 17,20 Prozent<sup>3</sup> plus Zusatzbeitrag je Krankenkasse.

Und diese doppelte Belastung müssen Betriebsrentner – anders als bei der gesetzlichen Rente, wo der Staat den Arbeitgeberanteil übernimmt – ganz alleine schultern. Denn die seinerzeitigen Reformen im Umbau des Alterssicherungssystems wurden primär als Kostensenkungsprogramm für die Unternehmen

<sup>2</sup> Auch für privat Krankenversicherte hat die gesamte hier diskutierte Problematik keine Bedeutung, weil sie weder in der Anspar- noch in der Leistungsphase mit Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen belastet sind.

<sup>3</sup> 14,6 Prozent allgemeiner Beitragssatz Krankenkasse plus 2,35 Prozent Beitragssatz Pflegeversicherung und ggf. 0,25 Prozent Zusatzbeitrag für Kinderlose

genutzt. Diese können den entsprechenden Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung bei Bruttoentgeltumwandlung<sup>4</sup> komplett sparen und werden so bei den Lohnnebenkosten entlastet.

**Das bedeutet: Arbeitgeber können dauerhaft Sozialabgaben sparen. Den Sozialkassen entgehen Beiträge in Milliardenhöhe<sup>5</sup> und die Mitarbeiter bekommen weniger Rente** - und das, obwohl sie bereits durch den seinerzeit beschlossenen Ausstieg aus der paritätischen Finanzierung der Alterssicherung eine erhebliche Mehrbelastung schultern müssen<sup>6</sup>.

**Allein aus diesem Grund gehört jede Form der Doppelverbeitragung und Doppelbelastung von arbeitnehmerfinanzierten Betriebsrenten abgeschafft.** Andernfalls werden Arbeitnehmer, die – wie politisch gewollt - über den Betrieb vorsorgen, um wegfallendes staatliches Renteneinkommen zu ersetzen, unangemessen und überproportional belastet.

**Obendrein herrscht in der sozialversicherungsrechtlichen Behandlung von Betriebsrenten auch noch ein buntes Durcheinander**, das jede Systematik vermissen lässt. **Einheitlich ist nur die Behandlung in der Rentenbezugsphase:** Die doppelte Belastung mit Kranken- und Pflegeversicherungsbeitrag fällt bei allen Betriebsrenten an, unabhängig davon ob der Betrieb oder der einzelne Arbeitnehmer sie selbst finanziert und unabhängig vom Durchführungsweg. Doch **je nach Förderweg** bleiben die **Beiträge mal sozialabgabenfrei** (Bruttoentgeltumwandlung) **mal sie werden zusätzlich erfasst** (bei betrieblichem Riester oder der Fortführung pauschal versteuerter Altverträge), sofern Arbeitnehmer sozialabgabenpflichtiges Gehalt unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze Krankenversicherung umwandeln.

**Besonders betroffen sind wiederum Geringverdiener und Familien mit Kindern, die sich zum Beispiel für das betriebliche Riester entscheiden (würden), weil sie von der Zulagenförderung mehr profitieren als von der steuerfreien Entgeltumwandlung.** Doch die für diese Zielgruppen günstigere Förderung wird durch die Doppelverbeitragung wieder zunichte gemacht<sup>7</sup>. Auch bei privater Fortführung von Verträgen aus ehemals sozialabgabenfreier Bruttoentgeltumwandlung kann es jedoch unter Umständen zu einer echten Doppelverbeitragung kommen<sup>8</sup>.

**Schon diese Formen der Ungleichbehandlung, die einer Bevorzugung von Besserverdienern gleichkommt, widerspricht dem Solidaritätsprinzip der Sozialversicherungssysteme.**

Soll eine **wirklich gerechte Belastung** von arbeitnehmerfinanzierten Betriebsrenten mit Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen erreicht werden, muss daher gleichzeitig die **sozialversicherungsrechtliche Ungleichbehandlung in den verschiedenen Durchführungs- und Förderwegen** beseitigt werden! Sonst bleiben weiterhin Stolperfallen im Gesetz, die zu einem echten Handicap für den Aufbau von Betriebsrenten werden können und einer gerechten Beitragsbelastung im Wege stehen.

<sup>4</sup> Steuer- und sozialabgabenfreien Entgeltumwandlung, gefördert nach § 3. Nr. 63 EStG, auch Brutto-Entgeltumwandlung genannt.

<sup>5</sup> Diese Belastung wurde von der Bundesregierung seinerzeit auf 3,3 Mrd. Euro geschätzt.

<sup>6</sup> Arbeitnehmer müssen seit 2002 mindestens vier Prozent mehr Beitrag für die Alterssicherung aufwenden, um das gleiche Versorgungsniveau wie vor den Rentenreformen zu erreichen. Und auch diesen Mehrbeitrag schultern sie allein, allenfalls unterstützt durch die seinerzeit eingeführte Förderung für die – quasi unerlässliche- Zusatzvorsorge. Die Unternehmen profitieren dagegen vom dauerhaft gesenkten Beitragssatz der Rentenversicherung. Einzelheiten siehe u.a. in DIW-Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung 02/2012, "Was bringen Riester-Produkte dem Verbraucher, S. 117

<sup>7</sup> Die Nutzung der Riester-Förderung spielt daher in der bAV eine eher untergeordnete Rolle. Nach Angaben der Arbeitsgemeinschaft betriebliche Altersversorgung aba finden sich Anwartschaften mit Riester-Förderung vor allem bei Zusatzversorgungskassen (3,0 – 3,5%), Pensionskassen (1,4 – 2,1 Prozent) und Pensionsfonds (0,1 Prozent), wobei die Tendenz rückläufig ist. Für Direktversicherungen lassen sich keine Aussagen machen, da die Statistik der Zulagenstelle nicht zwischen privaten und betrieblichen Versicherungen unterscheidet.

<sup>8</sup> Einzelheiten siehe Übersicht: „Formen der staatlich geförderten Zusatzvorsorge und ihre Behandlung im Sozialversicherungsrecht“ auf Seite 8

Darüber hinaus wäre es wünschenswert, alle Formen der staatlich geförderten Zusatzvorsorge auch im Sozialversicherungsrecht einheitlich zu behandeln, damit die Ziele des AVmG auch mit allen Vorsorgeformen der zweiten Säule gleichermaßen umgesetzt werden können. Das ist derzeit nicht der Fall. Betrachtet man lediglich die Rahmenbedingungen – und lässt etwaige qualitative Unterschiede bei den Produkten außen vor<sup>9</sup> -, dann ist - aus Sicht sozialversicherungspflichtiger Arbeitnehmer mit einem Einkommen bis zur Beitragsbemessungsgrenze - die Privatvorsorge eigentlich gegenüber der betrieblichen vorzuziehen. Denn allein der doppelte Kranken- und Pflegeversicherungsbeitrag im Rentenbezug führt dazu, dass die **Nettorente vom Betrieb** letztlich **niedriger ausfällt** als das **Nettozusatzzeinkommen** aus einer **privaten Riester-Rente** und ggf. sogar aus einer **ungeförderten Privatrente**<sup>10</sup>.

Denn die **Mehrbelastung von Betriebsrenten von derzeit bis zu 18,9 Prozent im Vergleich zur Privatvorsorge** kann selbst ein kostengünstiges und leistungsstarkes betriebliches Versorgungswerk nicht ausgleichen.

Es reicht daher auch nicht aus, die Arbeitgeber zu verpflichten, die bei der Bruttoentgeltumwandlung vom Betrieb gesparten Sozialabgaben den Arbeitnehmern als Zuschuss zur Entgeltumwandlung mitzugeben - wie aus Teilen der CDU/CSU gefordert wird. Das würde zwar die doppelte Beitragsbelastung im Rentenbezug bei Bruttoentgeltumwandlung ausgleichen, wäre aber trotzdem nur ein Kurieren an Symptomen. Denn es hilft nur bei einem Förderweg (Bruttoentgeltumwandlung), beseitigt auch hier aber keinesfalls alle Stolperfallen im Abgabenrecht. Obendrein bleiben weitere, zum Teil gravierende Nachteile außer Acht, die Arbeitnehmer bei Bruttoentgeltumwandlung einkalkulieren müssen.

Für sie ist die Sozialabgabensparnis in der Finanzierungsphase nämlich – anders als für die Unternehmen<sup>11</sup> - ein echtes **Danaergeschenk**. Sie führt zwar einerseits dazu, dass das Nettoeinkommen bei Entgeltumwandlung weit weniger belastet wird als bei der staatlich geförderten Privatvorsorge. Doch dieser vermeintliche Vorteil wird andererseits mit **niedrigeren Ansprüchen auf gesetzliche Rente**, und zwar **nicht nur auf Altersrente, sondern auch auf Erwerbsminderungsrente (!)**, sowie **niedrigeren Ansprüchen beim Kranken- und beim Arbeitslosengeld** und ggf. auch **niedrigerem Elterngeld** oder mit einem **niedrigeren Arbeitgeberzuschuss bei Altersteilzeit** erkauf.

Wiederum gilt: **Vor allem Geringverdiener und Familien mit Kindern können sich diese Einbußen nicht leisten!**

Hinzu kommt, dass – wie im Antrag bereits zutreffend geschildert wird – **auch die Einnahmesituation der gesetzlichen Rentenversicherung durch die Bruttoentgeltumwandlung geschmälert wird** und zu einer **Leistungsreduktion aller Versicherten** führt. In der **Kranken- und Pflegeversicherung löst die Sozialabgabenfreiheit** bei Bruttoentgeltumwandlung **dagegen insgesamt einen erhöhten Beitragsbedarf** aus, was sich in steigenden Beitragssätzen niederschlägt.

**Aus Arbeitnehmersicht fällt vor allem der Erwerb niedriger Ansprüche auf gesetzliche Rente schwer ins Gewicht**. Eigentlich soll mit Entgeltumwandlung ja wegfallendes staatliches Renteneinkommen ausgeglichen werden. Durch die Sozialabgabenfreiheit wird aber noch eine weitere Kürzung bei der gesetzlichen Rente erzeugt. So lassen sich Versorgungslücken nicht schließen! **Denn unter Anrechnung der Minderung bei der Gesetzlichen Rente sinkt die Bruttorente aus Entgeltumwandlung um ca. 12 bis 20 Prozent**<sup>12</sup>. Zusammen

<sup>9</sup> Bei Direktversicherungen bestehen ohnehin keine signifikanten Unterschiede zwischen Tarifen für die Privat – und für die betriebliche Vorsorge. Denn beim Gros der Tarife handelt sich schlicht um private Rentenversicherungen, die lediglich mit dem Etikett „Direktversicherung“ versehen wurde, aber weder kostengünstiger sind, noch im Bedingungsmerk an betriebliche Erfordernisse angepasst wurden.

<sup>10</sup> Einzelheiten siehe Heinrich Bockholt, Riester-Rente oder betriebliche Altersvorsorge – was ist wann für wen besser geeignet, Deutsches Institut für Altersvorsorge 2013, sowie ÖKO-TEST, Ausgabe 6/2013, „Fehler im System“

<sup>11</sup> Und natürlich auch für den Vertrieb, der bei Betriebsrenten vor allem mit den angeblichen Fördervorteilen bei Entgeltumwandlung im Vergleich zur Privatvorsorge wirbt.

<sup>12</sup> Prozentualer Effekt allein aus niedrigeren Rentenansprüchen. Einzelheiten siehe Dr. Ulrich-Arthur Birk, emeritierter Professor der Universität Bamberg, "Lohnt sich Entgeltumwandlung in der betrieblichen Altersversorgung? – Eine kritische

mit der doppelten Beitragslast bei den Krankenversicherungsbeiträgen gehen daher mehr als ein Drittel der angesparten Leistung wieder verloren.

Hinzu kommt, dass die ursprüngliche Annahme, leistungsstarke Betriebsrenten könnten die Kürzung bei der gesetzlichen Rente locker kompensieren, aufgrund der Kapitalmarktentwicklung nicht gehalten werden kann. Im Gegenteil! Selbst die noch 2007 vom Sachverständigenrat unterstellte Nettoverzinsung von vier Prozent nach Kosten wird vom Gros der Direktversicherungen, die bei Klein- und Mittelbetrieben zur Entgeltumwandlung angeboten werden, nicht mehr erreicht. Im Gegensatz zur gesetzlichen Rente, die immerhin eine Rendite von 3,0 bis 3,4 Prozent bietet<sup>13</sup>, lag die Rendite von typischen Direktversicherungen 2015 nur noch bei 2,96 Prozent<sup>14</sup>. Für 2016 werden noch niedrigere Werte erwartet.

Was aus Sicht des Verbraucherschutzes zudem besonders bedenklich ist: **Auf die diversen Nachteile, die Arbeitnehmer bei der steuer- und sozialabgabenfreien Entgeltumwandlung einkalkulieren müssen, werden die Beschäftigten oft nicht einmal hingewiesen** - weder bei Vertragsabschluss zu Beginn der Entgeltumwandlung noch später. Denn sowohl in den Produktunterlagen als auch im Vertrieb werden ausschließlich die "Fördervorteile" in der Ansparphase aufgezeigt und die Nachteile im Rentenbezug verschwiegen<sup>15</sup>. Das gilt sogar für tarifliche Versorgungswerke wie zum Beispiel die Metallrente. So musste die Zeitschrift ÖKO-TEST noch vor drei Jahren feststellen, dass der Förderrechner auf der Website der Metallrente seinerzeit zu völlig verzerrenden Ergebnissen kam, weil die Nachteile der steuer- und sozialabgabenfreien Entgeltumwandlung komplett verschwiegen wurden<sup>16</sup>.

**Aus Arbeitnehmersicht ist daher geradezu widersinnig, zugunsten der Entgeltumwandlung auf den Aufbau der vollen gesetzlichen Rentenansprüche zu verzichten. Nur eine Zusatzvorsorge on top hilft bei der Lebensstandardsicherung bzw. zur Vermeidung von Altersarmut.** Doch auch für die Sozialversicherungssysteme selbst überwiegen die Nachteile, wenn die Beiträge zum Aufbau von Betriebsrenten abgabenfrei bleiben.<sup>17</sup>

**Eine gerechte Belastung von Direktversicherungen (und anderen arbeitnehmerfinanzierte Betriebsrenten) mit Krankenversicherungsbeiträgen kann daher nur erreicht werden, wenn**

- a) durch die Zusatzvorsorge über den Betrieb keine weiteren Lücken bei der gesetzlichen Rente aufgerissen werden,  
und
- b) jene Leistungen, die wegfallendes staatliches Renteneinkommen ersetzen sollen, in der Rentenphase nicht auch noch zusätzlich belastet werden
- c) jede Form von Doppelverbeitragung ausgeräumt wird.

---

Replik auf den Beitrag von Dr. Thomas Schanz, Stuttgart in BetrAV 1/2014, Seite 21 ff." sowie ÖKO-TEST Magazin 06/2013, "Fehler im System", S. 115

<sup>13</sup> „Die Rendite der gesetzlichen Rente“, Broschüre der DRV Bund vom 01.05.2013

<sup>14</sup> Brutto-Durchschnittsrendite von Kollektivtarifen bei Auszahlung als Kapitaleistung (inkl. aller Überschüsse) zu Rentenbeginn. Auf Basis allein der garantierten Kapitaleistung lag die Rendite im Schnitt sogar nur bei 0,51%. ÖKO-TEST-Magazin 09/2015, Test Betriebliche Altersvorsorge, S. 127

<sup>15</sup>. Wenn überhaupt, finden sich in den Produktunterlagen allenfalls versteckte Hinweise im Kleingedruckten, die aber so intransparent und unverständlich formuliert sind, dass der Laie sie nicht erfasst. Die Fördervorteile werden dagegen fett herausgestellt.

<sup>16</sup> "Fehler im System, ÖKO-TEST-Magazin Ausgabe 06/2013, S. 115

<sup>17</sup> Einzelheiten siehe insbesondere in der Stellungnahme von Prof. Dr. Winfried Schmähl auf den Antrag zur Beibehaltung der Sozialabgabenfreiheit bei Entgeltumwandlung von 2007, Bundestagsdrucksache 16 (11) 764. Unter anderem warnte Schmähl schon damals davor, dass durch die Abgabenfreiheit der Entgeltumwandlung vor allem solche Arbeitnehmer begünstigt werden, die vergleichsweise gut verdienen, während alle anderen (einschließlich der Rentner) belastet werden. Die derzeitigen Zahlen der aba und des statistischen Bundesamtes bestätigen denn auch, dass vor allem Besserverdiener die Entgeltumwandlung nutzen. Siehe „Nicht zu kurz springen – für eine echte Reform der betrieblichen Altersversorgung“ – Positionspapier der aba vom Mai 2015.

Das bedeutet:

- Die **Sozialabgabenfreiheit** bei Bruttoentgeltumwandlung **sollte** – so wie ursprünglich geplant - **wieder abgeschafft werden**.
- **Im Gegenzug** müssen **arbeitnehmerfinanzierte Betriebsrenten in der Rentenphase** - genau wie private Riester-Renten - **kranken- und pflegeversicherungsbeitragsfrei** bleiben.
- **Alternativ** käme auch eine **Erhöhung der Freigrenze für geringfügige Betriebsrenten in § 226 Abs. 2 SGB V** in Betracht. Derzeit entfällt der Krankenversicherungsbeitrag auf Betriebsrenten, wenn die monatlichen Einnahmen aus allen beitragspflichtigen Versorgungsbezügen insgesamt 1/20 der der monatlichen Bezugsgröße im SGB nicht übersteigen. Das entspricht 2016 einem monatlichen Betrag von 145,25 Euro. Diese Freigrenze könnte soweit angehoben werden, dass zumindest Durchschnittsverdiener eine abgabenfreie Betriebsrente ansparen können. Dazu müsste die Freigrenze im Minimum verdoppelt werden

Obendrein muss geregelt werden, dass der Gesetzgeber auch **im Sozialversicherungsrecht nicht nachträglich in bereits bestehende Verträge und aufgebaute Anwartschaften eingreifen kann**, sondern allenfalls mit Folgewirkung für Zukunft.

Die GKV-Reform 2003 war insofern beispiellos, als der Staat hier **ohne Vorwarnung und ohne Rücksichtnahme auf rentennahe Jahrgänge rückwirkend in bereits bestehende Verträge eingegriffen hat**. **Mit einem Federstrich wurde so die Altersvorsorgeplanung vieler Bürger zunichte gemacht!** Insbesondere Betriebsrentner mit Altverträgen, die in Form einer einmaligen Kapitalabfindung ausgezahlt werden, mussten von einem Tag auf den anderen hinnehmen, dass die Auszahlleistung - allein durch den Eingriff der Sozialversicherungsträger - fast um ein Fünftel gekürzt wurde!

Die Folgen sind bitter. Denn in den momentanen Zeiten sinkender Überschüsse fließen nach Abzug der Krankenversicherungsbeiträge oft nicht einmal die gezahlten Beiträge zurück – und das völlig unabhängig davon, ob diese in der Finanzierungsphase bereits verbeitragt wurden oder nicht.

Hinzu kommt, dass **mit der Einbeziehung von Kapitalleistungen in die Krankenversicherungspflicht keinesfalls eine Gleichbehandlung mit laufenden Betriebsrenten erreicht wurde!** Im Gegenteil! Die willkürliche Verteilung der Kapitalsumme auf zehn Jahre führt dazu, dass die früher beitragsfreien Kapitalleistungen **nun über Gebühr mit Krankenversicherungsbeiträgen belastet werden**.

Die Empörung der Betroffenen ist daher mehr als verständlich. Der Gesetzgeber macht so nicht nur die Planung der Altersvorsorge für seine Bürger zu einem Vabanquespiel. Vor dem Hintergrund des Umbaus im Alterssicherungssystem sind derart gravierende Einschnitte in das Versorgungsniveau auch von rentennahen Jahrgängen sozialpolitisch vielmehr geradezu ein Skandal. Denn rentennahe Jahrgänge haben - anders als jüngere - überhaupt keine Möglichkeit mehr, auf derartige Eingriffe zu reagieren und die Verluste eventuell noch auszugleichen.

Kein Wunder daher, dass das Vertrauen in die eigenfinanzierte betriebliche Altersversorgung nachhaltig erschüttert wurde. Dieses Vertrauen wird sich auch kaum wieder aufbauen lassen, solange weiterhin rückwirkende Eingriffe in bestehende Verträge allein nach Kassenlage der Sozialversicherung möglich bleiben und die bei Abschluss der Verträge geltenden Rahmenbedingungen nicht weitgehend verlässlich sind!

Zu dem Problemen im Einzelnen:

## Doppelverbeitragung

Besonders betroffen von der Doppelverbeitragung in der betrieblichen Altersversorgung sind **pauschal versteuerte Direktversicherungen**, deren Anspruchsgrundlagen bereits vor Verabschiedung des GKV-Modernisierungsgesetzes begründet wurden (Altzusagen) und **die von Arbeitnehmern aus laufendem, krankensicherungspflichtigem Gehalt finanziert werden bzw. wurden**. Wer es sich dagegen leisten konnte, die Betriebsrente aus zusätzlichem Gehalt in Form von Einmalbeiträgen (Urlaubsgeld, 13. Gehalt bzw. Weihnachtsgeld) zu finanzieren, blieb in der Finanzierungsphase sozialabgabenfrei.

Von der Doppelverbeitragung sind aber nicht nur ältere, pauschal versteuerte Direktversicherungen betroffen. **Auch bei der 2002 eingeführten Entgeltumwandlung über Direktversicherungen, Pensionskassen oder Pensionsfonds kann es zu Doppelverbeitragungen kommen - je nach Durchführungs- und Förderweg.** Das ist auf den ersten Blick umso erstaunlicher als der Gesetzgeber sich **2007** ausdrücklich für die **Beibehaltung der Sozialabgabenfreiheit bei Entgeltumwandlung** ausgesprochen hat und **dies ausdrücklich mit der Vermeidung von Doppelverbeitragung begründete**.<sup>18</sup> Denn die Doppelverbeitragung, so der BDA in seiner damaligen Stellungnahme, führe dazu " die arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Altersvorsorge im Vergleich zu allen anderen Spar- und Vorsorgeformen schlechter zu stellen "<sup>19</sup>. Nach einer intensiven Debatte über die Aufhebung der Befristung entschied man sich daher, die (vermeintliche) Attraktivität der steuer- und sozialabgabenfreien Entgeltumwandlung, auch Bruttoentgeltumwandlung genannt, nicht zu gefährden.

Allerdings wurden seinerzeit versäumt, die Grundlage für eine einheitliche sozialversicherungsrechtliche Behandlung aller staatlich geförderten Vorsorgeformen zu schaffen und zugleich alle Formen der Doppelverbeitragung zu eliminieren. Bedingt durch das Zusammenspiel verschiedener Gesetzesvorschriften und höchstrichterlicher Entscheidungen herrscht mittlerweile nämlich ein **buntes Durcheinander in der sozialversicherungsrechtlichen Behandlung der verschiedenen Formen und Wege zum Aufbau einer staatlich geförderten Zusatzvorsorge**. Dabei wird die eigenfinanzierte Vorsorge über den Betrieb vom Sozialversicherungsrecht im Vergleich zur Privatvorsorge benachteiligt oder sogar mit Doppelverbeitragung "bestraft" wird. Das Ausmaß der Ungleichbehandlung variiert allerdings je Durchführungs- und Förderweg. Vereinzelt sind bei arbeitnehmerfinanzierten Betriebsrenten regelrecht systemwidrige Ungleichbehandlungen zu beobachten.

So müssen zum Beispiel auch Arbeitnehmer, die ihre ursprünglich steuer- und sozialabgabenfrei angesparte Betriebsrente nach Ausscheiden aus dem Betrieb mit eigenen Beiträgen fortsetzen wollen - was das Betriebsrentenrecht ausdrücklich zulässt, unter Umständen mit Doppelverbeitragung rechnen. Denn falls der Betrieb seinerzeit den "falschen" Durchführungsweg, Pensionskasse oder Pensionsfonds, für seine Mitarbeiter ausgewählt hat, bleibt auch der privat fortgeführte Teil des Vertrages in der späteren Auszahlphase - anders als bei Direktversicherungen - bleibt nicht abgabenfrei.

Alle Details der unterschiedlichen sozialversicherungsrechtlichen Behandlung zeigt die nachfolgende Übersicht "Formen der staatlich geförderten Zusatzvorsorge und ihre Behandlung im Sozialversicherungsrecht"

---

<sup>18</sup> Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales zur Bundestagsdrucksache 16/4633, Drucksache 16/6983 vom 07.11.2007, S. 10

<sup>19</sup> Beitragsfreiheit erhalten, Doppelbelastung verhindern, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände Abt. Soziale Sicherung, Juni 2007

Formen der staatlich geförderten Zusatzvorsorge und ihre Behandlung im Sozialversicherungsrecht \*)

Spar- bzw. Vorsorgeform	Beitragspflicht in der Finanzierungsphase	Beitragspflicht in der Rentenphase	Doppelterbeitragung **)
Direktversicherung/Pensionskasse Altzusage vor 2002 bzw. bis 31.12.2004 ( ggf.mit Steuerförderung nach § 40b EStG)	ja, voll beitragspflichtig, wenn Beiträge aus laufendem Gehalt <sup>1)</sup> , Ausnahme: Beiträge aus Einmalzahlungen (Urlaubsgeld, 13. Gehalt ) bis zum Höchstbetrag von 1.752 € abgabenfrei <sup>2)</sup>	Ja, Rente, Kapitalabfindung voll beitragspflichtig; Betriebsrentner trägt Beitragspflicht allein (Arb-G. und Arb-N-Anteil)	ja, Ausnahme: Beiträge aus Einmalzahlungen
Direktversicherung/Pensionskasse/ Pensionsfonds, Entgeltumwandlung mit Steuerförderung nach § 3. Nr. 63 EStG (Bruttoentgeltumwandlung)	nein, Beiträge bis 4% Beitragsbemessungsgrenze (WEST) der Rentenversicherung abgabenfrei	Ja, Rente, Kapitalabfindung voll beitragspflichtig; Betriebsrentner trägt Beitragspflicht allein (Arb-G. und Arb-N-Anteil)	nein
Direktversicherung/Pensionskasse/ Pensionsfonds, Entgeltumwandlung mit Riester-Förderung	ja, voll beitragspflichtig <sup>1)</sup>	Ja, Rente, Kapitalabfindung voll beitragspflichtig; Betriebsrentner trägt Beitragspflicht allein (Arb-G. und Arb-N-Anteil)	ja, (kaum relevant, weil dieser Förderweg in der bAV selten gewählt wird)
<b>private Fortführung der bAV-Verträge aus Bruttoentgeltumwandlung <sup>3)</sup> nach Ausscheiden aus dem Betrieb:</b>			
Direktversicherung	ja, voll beitragspflichtig <sup>1)</sup>	nein <sup>4)</sup>	nein
Pensionskasse	ja, voll beitragspflichtig <sup>1)</sup>	Ja, Rente, Kapitalabfindung voll beitragspflichtig <sup>5)</sup> , Betriebsrentner trägt Beitragspflicht allein (Arb-G. und Arb-N-Anteil)	ja
Pensionsfonds	ja, voll beitragspflichtig <sup>1)</sup>	Ja, Rente, Kapitalabfindung voll beitragspflichtig <sup>6)</sup> , Betriebsrentner trägt Beitragspflicht allein (Arb-G. und Arb-N-Anteil)	ja
Private Riester-Rente	ja, voll beitragspflichtig <sup>1)</sup>	nein	nein
ungeförderte Privatvorsorge (Dritte Säule)	ja, voll beitragspflichtig <sup>1)</sup>	nein	nein

\*) begrenzt auf die Beitragspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung für gesetzlich pflichtversicherte Arbeitnehmer und Renten bei Entgeltumwandlung und/oder privater Vorsorge

\*\*\*) echte Doppelterbeitragung in dem Sinne, dass sowohl die Beiträge als auch die Leistungen belastet werden

1) bei Beiträgen aus Gehalt bis Beitragsbemessungsgrenze Krankenversicherung, Beitrag tragen ArbN und ArbG je zur Hälfte!

2) bei Durchschnittsbildung bis zu 2.148 €

3) Fortführung von bAV-Verträgen mit ursprünglicher Förderung nach § 3.Nr. 63 EStG

4) sofern die Versicherungsnehmereigenschaft auf den ArbN übertragen wurde

5) Frage derzeit vor dem Bundesverfassungsgericht (Az: 1 BvR 249/5) wegen der Ungleichbehandlung im Vergleich zur Direktversicherung

6) weil Versicherungsnehmereigenschaft nicht auf ArbN übertragbar ist

Quelle: eigene Zusammenstellung auf Basis von BetrAVG, SGB V, EStG, VAG sowie Rechtsprechung

Copyright: Barbara Sternberger-Frey

## Überproportionale Belastung bei Kapitalleistungen

Nach eigenen Angaben wollte der Gesetzgeber mit Einbeziehung der Kapitalleistung seinerzeit nur Umgehungsmöglichkeiten im Beitragsrecht der Krankenkassen - und damit eine Gerechtigkeitslücke schließen. Die damals eingeführten Regelungen legen aber die Vermutung nahe, dass es dem Gesetzgeber seinerzeit doch mehr auf die Generierung von Beiträgen ankam als auf eine gerechte Verteilung der Beitragslast! Denn wenn es nur darum gegangen wäre, ein Schlupfloch zur Vermeidung von Krankenversicherungsbeiträgen zu schließen, müssten Betriebsrenten unabhängig von der Form der Auszahlung zumindest gleich behandelt werden. Das ist aber nicht der Fall. Denn um eine Gleichbehandlung zu erreichen, hätte der Gesetzgeber für die Verbeitragung von Kapitalleistungen mindestens die gleiche Rentenbezugsdauer unterstellen müssen wie bei der gesetzlichen Rente – und die lag schon 2003 im Schnitt bei 16,7 Jahren, mittlerweile sind es 18,9 Jahre,

**Durch die Verteilung der Kapitalleistung auf eine Laufzeit von nur zehn Jahren wird dagegen eine überproportionale Beitragsbelastung erzeugt** und die Entscheidung von Arbeitnehmern für eine Auszahlung von Betriebsrenten in Form der Kapitalleistung statt in Form einer lebenslangen regelrecht „bestraft“.

Dazu ein Beispiel:

Angenommen ein Betriebsrentner hat die Wahl, zwischen einer monatlichen Betriebsrente von 169 Euro garantiert bzw. rund 288 Euro mit Überschüssen<sup>20</sup> oder einer Kapitalabfindung von garantiert 52.681 Euro bzw. mit Überschüssen von 89.847 Euro. Entscheidet er sich für die monatliche Rente und fließen die Überschüsse wie versprochen, muss er jeden Monat 55,72 Euro an Kranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abführen – und zwar ein Leben lang<sup>21</sup>. Entscheidet er sich für die Kapitalleistung, wird dagegen 1/120 zigstel des Auszahlungsbetrags als Bemessungsgrundlage genommen. Das bedeutet, die Krankenkasse tut so, als würde der Betriebsrentner eine garantierte Rente von 439 Euro bzw. von 748,72 Euro (auf Basis des Gesamtkapitals mit Überschüssen) erhalten. **Schon die Bemessungsgrundlage ist also 2,6 mal so hoch wie die tatsächliche Rentenleistung.** Infolgedessen fallen **jeden Monat mit 141,51 Euro Kranken- und Pflegeversicherungsbeitrag auch fast dreimal so hohe Abgaben an wie bei Wahl der Rentenleistung.** Das aber nur für die Dauer von zehn Jahren. Doch bis zum Ablauf dieser Zeit summiert sich die Mehrbelastung bei Bezug der Kapitalleistung auf mindestens 9.575 Euro<sup>22</sup>.

Würden die Krankenkassen bei Kapitalleistungen dagegen die durchschnittliche Rentenbezugsdauer von 19 Jahren unterstellen, wäre die Mehrbelastung zwar immer noch nicht vollkommen ausgeglichen. Sie wäre aber wenigstens bis auf 1.343,54 Euro geschrumpft. Eine ausgeglichene Behandlung von Rente und Kapitalleistung wäre im Modellfall nach rund 20 Jahren und vier Monaten erreicht.

**Besonders ärgerlich dabei: Auf diesen Nachteil bei der Wahl der Kapitalleistung werden Arbeitnehmer** offenbar von den Betrieben und den Versorgungswerken bzw. den Versicherern **nicht oder nicht ausreichend hingewiesen.** Bei den Verbraucherzentralen mehren sich daher die Fälle mit Betriebsrentnern, die nach Erhalt des Beitragsbescheids der Krankenkasse völlig verzweifelt in die Beratung kommen – und dann feststellen müssen, dass sie bei Wahl der lebenslange Rente besser bedient gewesen wären. Doch für eine Revision der Entscheidung ist es dann leider zu spät. Die Beratung kann und muss daher vor Rentenbeginn erfolgen, wenn die Entscheidung pro oder contra Kapitalleistung ansteht.

**Auch die Ungleichbehandlung der Kapitalleistung gehört daher abgeschafft. Das gilt umso mehr als allein die Unwissenheit der Arbeitnehmer bei Wahl der Kapitalleistung nach geltendem Recht zu massiven Versorgungsverlusten im Vergleich zur Wahl der Rentenleistung führen kann.**

---

<sup>20</sup> wobei die Leistung jedes Jahr um 2,25 Prozent steigen soll, wenn die Überschüsse es zulassen

<sup>21</sup> Bei Annahme eines Gesamtbeitragssatzes von 18,90 Prozent bestehend aus Kranken- und Pflegeversicherungsbeitrag samt Zusatzbeitrag. Der Betrag steigt zudem Jahr für Jahr prozentual um die in Aussicht gestellte Rentenerhöhung.

<sup>22</sup> In der Modellrechnung ist unterstellt, dass der Versicherer die versprochene Rentenerhöhung auch jedes Jahr wie versprochen umsetzt. Entfällt die Rentenerhöhung oder fällt sie geringer aus, weil die Überschüsse ausbleiben – derzeit keine ungewöhnliche Situation - wäre die Mehrbelastung sogar noch größer.