



MAX-PLANCK-INSTITUT FÜR SOZIALRECHT UND SOZIALPOLITIK
MAX PLANCK INSTITUTE FOR SOCIAL LAW AND SOCIAL POLICY

mea *Munich Center for the Economics of Aging*

Freiwillige Zusatzbeiträge als sechster Durchführungsweg der betrieblichen Altersvorsorge? Eine Randnotiz zum Lebensleistungserkennungsgesetz

Martin Gasche

04-2012

MEA DISCUSSION PAPERS



Alte Nummerierung: 255-12

Freiwillige Zusatzbeiträge als sechster Durchführungsweg der betrieblichen Altersvorsorge? Eine Randnotiz zum Lebensleistungsanerkennungsgesetz

Martin Gasche¹

Munich Center for the Economics of Aging (MEA)
am Max-Planck-Institut für Sozialrecht und Sozialpolitik

19. April 2012

Zusammenfassung

Im Rahmen des RV-Lebensleistungsanerkennungsgesetzes wird die Möglichkeit geschaffen, dass Arbeitgeber für ihre Arbeitnehmer faktisch bis zu einer Höhe von 10% des Bruttolohns steuer- und sozialabgabenfrei sog. freiwillige Zusatzbeiträge zur Gesetzlichen Rentenversicherung zahlen können. Beitragszeiten und Rentenansprüche aus Zusatzbeiträgen werden im Rahmen der neuen Zuschussrente genauso behandelt wie Beitragszeiten und Ansprüche der betrieblichen Altersvorsorge (bAV), der Riester-Rente und der Basisrente. Für den einzelnen Arbeitnehmer können die freiwilligen Zusatzbeiträge attraktiv sein, da sie steuerlich und beitragsmäßig teilweise stärker begünstigt werden als beispielsweise die Entgeltumwandlung. Sie verursachen keine Kosten und sind deshalb vor allem für rentennahe Jahrgänge attraktiv. Die Arbeitgeber können mit den freiwilligen Beiträgen ähnliche Effekte erzielen wie mit anderen Durchführungswegen der bAV wie Steuervorteile, Lohnkostenvorteile sowie Mitarbeiterbindung und -motivation. Zudem sind die freiwilligen Zusatzbeiträge mit keinen Sicherungs- und Haftungskosten sowie mit geringen Verwaltungskosten verbunden, so dass insgesamt die freiwilligen Zusatzbeiträge auch für die Arbeitgeber eine Alternative zu den anderen Durchführungswegen der bAV sein könnten. Gesamtwirtschaftlich ergeben sich jedoch Gefahren: So sind freiwillige Zusatzbeiträge vor allem für Personen mit größerem Erwerbsminderungsrisiko attraktiv, so dass die Gefahr einer Risikoselektion besteht, die die finanzielle Stabilität des GRV-Systems beeinträchtigen könnte. Zudem ergibt sich mit den freiwilligen Zusatzbeiträgen eine neue, umlagefinanzierte, staatliche Form der Zusatzversorgung, die in Konkurrenz zu den meist kapitalgedeckten, privaten Zusatzsystemen tritt und somit die Struktur des mischfinanzierten Drei-Säulen-System beeinflusst.

JEL-Classification: H55

¹ Ich danke Marlene Haupt und Sebastian Kluth für wertvolle Hinweise.

Einleitung

Weitgehend unbemerkt und kaum kommentiert² werden mit dem RV-Lebensleistungsanererkennungsgesetz freiwillige Zusatzbeiträge zur Gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) eingeführt. Danach kann zukünftig der Arbeitgeber für seine Beschäftigten zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge nach Maßgabe von bis zu 50% des Bruttolohns des Beschäftigten leisten. Grundlage ist eine entsprechende Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Im Rahmen der Kriterien zur Erlangung des Zuschussrentenanspruchs sind die Rentenansprüche aus den freiwilligen Zusatzbeiträgen den Betriebsrenten, den Riester-Renten und den Basisrenten gleichgestellt. Insgesamt hat die Möglichkeit der freiwilligen Zusatzbeiträge Ähnlichkeiten mit einem Durchführungsweg zur betrieblichen Altersvorsorge (bAV), der Vorteile für die Arbeitnehmer und auch für die Arbeitgeber bietet. Für die Gesetzliche Rentenversicherung könnten sich jedoch finanzielle Nachteile ergeben und die anderen, meist privaten Systeme der zusätzlichen Altersvorsorge könnten durch das staatliche System der freiwilligen Zusatzbeiträge verdrängt oder zumindest behindert werden.

Freiwillige Zusatzbeiträge – die Regelung im Lebensleistungsanererkennungsgesetz

Die Altersvorsorge über freiwillige Zusatzbeiträge zur GRV ist so geregelt, dass zukünftig dem Arbeitgeber erlaubt sein soll, für seinen Arbeitnehmer (Personen, die gegen Arbeitsentgelt oder zur Berufsausbildung versicherungspflichtig beschäftigt sind) zusätzlich Rentenversicherungsbeiträge zu zahlen. Dabei können diese Beiträge aufgrund einer entsprechenden Vereinbarung zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber nach Maßgabe einer zusätzlichen Bemessungsgrundlage von bis zu 50% des Bruttolohnes geleistet werden. Die Bemessungsgrundlage für „normale Beiträge“ und Zusatzbeiträge ist allerdings auf die Beitragsbemessungsgrenze begrenzt (§163 Abs.11 SGB VI).³

Die aus den Zusatzbeiträgen erwachsenden Rentenansprüche berechnen sich genauso wie die Rentenansprüche (Entgeltpunkte) aus den „normalen“ Pflichtbeiträgen: Die Entgeltpunkte ergeben sich, in dem man die Bemessungsgrundlage für die Zusatzbeiträge durch das Durchschnittsentgelt dividiert.

Die höchsten Rentenansprüche aus Zusatzbeiträgen kann damit ein Arbeitnehmer in Westdeutschland erwerben, der 2/3 der Beitragsbemessungsgrenze von derzeit 5.600 Euro monatlich, also 3.733 Euro im Monat verdient. Für ihn kann der Arbeitgeber Zusatzbeiträge auf der Grundlage von 1.867 Euro Bruttoeinkommen zahlen. Das ergibt zusätzliche freiwillige Beiträge von derzeit 366 Euro monatlich (vgl. Abbildung 1), aus denen auf ein Jahr bezogen zusätzliche Rentenansprüche von 0,69 Entgeltpunkten erwachsen (vgl. Abbildung 2).⁴

² Zum Beispiel widmen sowohl der BDA als auch der DGB in ihren jeweiligen Bewertungen der Regelungen des Lebensleistungsanererkennungsgesetzes den freiwilligen Zusatzbeiträgen nur einen kurzen Abschnitt (vgl. BDA (2012) und DGB (2012)). In der Beurteilung des sozialpolitischen Sprechers der Grünen im Bundestag sind keine Ausführungen zu den freiwilligen Zusatzbeiträgen zu finden (vgl. Strengmann-Kuhn (2012)).

³ Hier und nachfolgend werden die neuen, sich aus dem RV-Lebensleistungsanererkennungsgesetz ergebenden, Paragraphen des SGB VI zitiert. Vgl. BMAS (2012a).

⁴ Das vorläufige Durchschnittsentgelt 2012 beträgt 32.446 Euro. Siehe Anlage 1 zum SGB VI.

Diese zusätzlichen Rentenansprüche werden aber gegenüber den „normalen“ Rentenansprüchen begünstigt bzw. die Zeiten der freiwilligen Zusatzbeiträge werden rentenrechtlich besonders behandelt. So werden Zeiten mit freiwilligen Zusatzbeiträgen im Rahmen der Voraussetzungen zum Bezug der neuen Zuschussrente mit Zeiten der Beitragszahlungen zu Betriebsrenten, zu Riester-Renten und Basisrenten gleichgesetzt (§70a Abs.2 Nr.3d SGB VI). Somit können Zeiten der freiwilligen Zusatzbeiträge dazu dienen, die ab 2019 geltende Voraussetzung zu erfüllen, dass man 5 Beitragsjahre (2019) und dann aufsteigend bis 35 Beitragsjahre (2049) zusätzliche Altersvorsorge aufweisen muss, um die Zuschussrente beanspruchen zu können (§262a Abs.2 SGB VI).

Bei der Prüfung, ob ein Anspruch auf Zuschussrente besteht, weil eine Gesamtentgeltpunktzahl von 31 Entgeltpunkten bzw. 35 Entgeltpunkten Ost nicht erreicht wird, werden Entgeltpunkte aus freiwilligen Zusatzbeiträgen bei der Ermittlung der Gesamtentgeltpunktzahl nicht berücksichtigt (§70a Abs.1 Satz 2 SGB VI). Somit werden auch hier die Rentenansprüche aus freiwilligen Zusatzbeiträgen den Rentenansprüchen aus der betrieblichen Altersvorsorge, der Riester-Rente und der Basisrente gleichgestellt: „Denn eine ergänzende Absicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung über die Pflichtversicherung hinaus (freiwillige Zusatzbeiträge ...) soll wie die Absicherung in der betrieblichen und der privaten zusätzlichen Altersvorsorge im Rahmen der Zuschussrente privilegiert werden“ (BMAS (2012), Begründung zu §70a SGB VI, S. 41).

Zudem werden Renten, die aus Zusatzbeiträgen gezahlt werden, bei der Einkommensanrechnung der Zuschussrente nicht berücksichtigt (§97a Abs. 2 Nr.2 SGB VI) genauso wie die Betriebsrenten, die Riester-Renten und die Basisrenten.

Weiterhin werden beim Zusammentreffen von Renten aus der Unfallversicherung mit Versichertenrenten aus der gesetzlichen Rentenversicherung die Rentenbeträge der gesetzlichen Rente, die auf freiwillige Zusatzbeiträgen beruhen, nicht gekürzt (§93 Abs. 2 Nr. 1 SGB VI).⁵

Insgesamt zeigt sich, dass die freiwilligen Zusatzbeiträge im Rahmen der Zuschussrente der zusätzlichen Altersvorsorge in Form der Betriebsrente, der Riester-Rente und der Basisrente gleichgestellt sind. Genauso wie bei der betrieblichen Altersvorsorge (bAV) beruht die Zahlung der Zusatzbeiträge auf einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten und genauso wie bei der bAV betreibt der Arbeitgeber zugunsten seiner Beschäftigten Altersvorsorge. Aufgrund dieses Sachverhalts und aufgrund der Tatsache, dass in der Pressemitteilung des BMAS die freiwilligen Zusatzbeiträge ähnlich wie die Betriebsrente damit begründet werden, „sich Fachkräfte zu sichern bzw. zu gewinnen“,⁶ liegt die Schlussfolgerung nahe, dass mit den freiwilligen Zusatzbeiträgen eine Art sechster Durchführungsweg in der betrieblichen Altersvorsorge geschaffen werden soll.

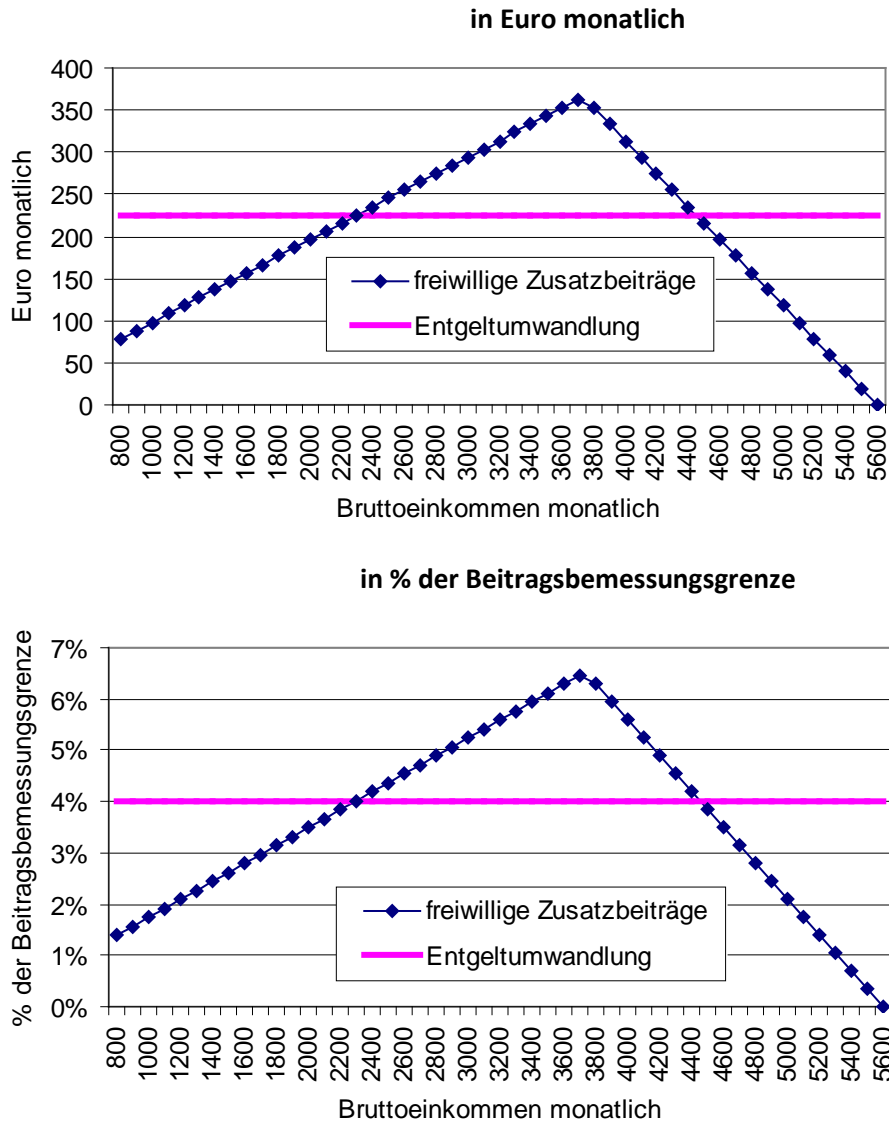
Gegen diese Schlussfolgerung spricht, dass es bei den freiwilligen Zusatzbeiträgen keine Zusage des Arbeitgebers wie bei der bAV gibt, aus der der Arbeitnehmer seine Ansprüche ableitet. Die Ansprüche werden bei den freiwilligen Zusatzbeiträgen vielmehr direkt dem Arbeitnehmer gutgeschrieben. Bei der bAV ist dagegen der Arbeitgeber der Vertragspartner des entsprechenden Altersvorsorgeunternehmens – bei der Direktversicherung ist z.B. der Arbeitgeber Versicherungsnehmer – oder er führt die Altersvorsorge selbst durch (Direktzusage). Der Anspruch

⁵ Die Renten aus freiwilligen Zusatzbeiträgen im Rahmen der gesetzlichen Rente werden damit dem Grundrentenbetrag nach dem Bundesversorgungsgesetz (§31 BVG) im Rahmen der Unfallversicherungsrente gleichgestellt (§93 Abs. 2 Nr. 2a SGB VI).

⁶ Vgl. BMAS (2012b), S. 17.

des Versicherten leitet sich in der bAV stets aus der Zusage des Arbeitgebers ab. Insgesamt hinkt somit der Vergleich der freiwilligen Zusatzbeiträge mit den Durchführungswegen zur bAV etwas. Dagegen gibt es bezüglich der Vorteile für Arbeitgeber und Arbeitnehmer große Gemeinsamkeiten mit der bAV (siehe unten).

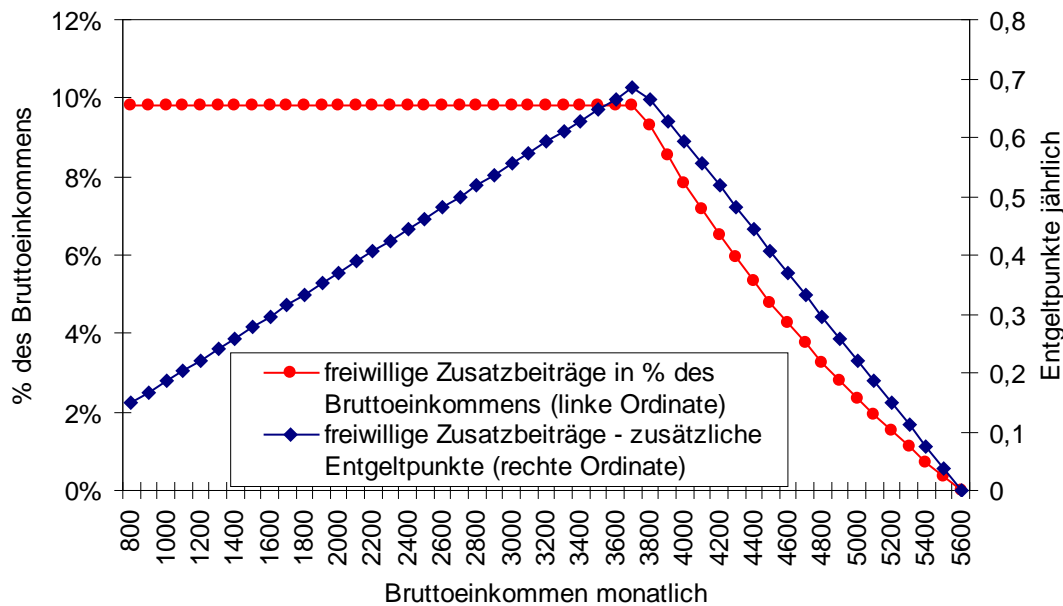
Abbildung 1: Maximaler freiwilliger Zusatzbeitrag im Vergleich zur Entgeltumwandlung in Abhängigkeit vom Bruttomonatseinkommen



Für die Berechnungen wurden ein Beitragssatz von 19,6% und die Beitragsbemessungsgrenze für Westdeutschland von 5.600 Euro monatlich unterstellt

Quelle: eigene Berechnungen.

Abbildung 2: Maximale freiwillige Zusatzbeiträge in % des Bruttoeinkommens und zusätzliche Rentenansprüche aus freiwilligen Zusatzbeiträgen in Entgeltpunkten



Quelle: eigene Berechnungen.

Beurteilung

... aus Sicht der Arbeitnehmer

Die freiwilligen Zusatzbeiträge als eine Art sechster Durchführungsweg der bAV sind im Vergleich zu den anderen fünf (offiziellen) Durchführungswegen (Direktzusage, Unterstützungskasse, Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds) aus der Sicht des Arbeitnehmers gar nicht so unattraktiv. So kann man mit den freiwilligen Zusatzbeiträgen ganz ähnliche Leistungen wie bei einer betrieblichen Altersvorsorge generieren: **Leistungen** im Alter (Altersrente), Leistungen bei Erwerbsminderung (Erwerbsminderungsrente) und Leistungen bei Tod (Hinterbliebenenrente).

Hinsichtlich der steuerlichen und beitragsmäßigen Behandlung können die freiwilligen Zusatzbeiträge gegenüber der betrieblichen Altersvorsorge sogar Vorteile aufweisen: So ist es möglich, auf der Grundlage von 50% des Bruttoeinkommens des Arbeitnehmers zusätzlich Beiträge zu entrichten. Dies bedeutet bei einem Beitragssatz von rund 20%, dass bis zu rund 10% des Bruttoeinkommens **steuer- und sozialabgabenfrei** der zusätzlichen Altersvorsorge in der gesetzlichen Rentenversicherung zugeführt werden können (vgl. Abbildung 2). Diesbezüglich ist die Regelung ähnlich großzügig wie bei der Entgeltumwandlung, bei der maximal 4% Beitragsbemessungsgrenze steuer- und sozialabgabenfrei umgewandelt werden können. Im Bereich zwischen 2.300 Euro und 4.500 Euro Monatseinkommen kann mit freiwilligen Zusatzbeiträgen ein höherer Betrag steuer- und sozialabgabenfrei gezahlt werden als bei der Entgeltumwandlung (vgl. Abbildung 1). Durch die freiwilligen Zusatzbeiträge werden somit insbesondere Beschäftigte mit mittleren Einkommen begünstigt.

Freilich handelt es bei der Entgeltumwandlung um Entgelt des Versicherten und nicht um Zahlungen des Arbeitgebers wie bei den freiwilligen Zusatzbeiträgen. Doch ist diese Unterscheidung nicht

trennscharf zu treffen. Denn auch im Rahmen der freiwilligen Zusatzbeiträge könnte der Arbeitgeber mit seinen Beschäftigten vereinbaren, dass z.B. ansonsten auszuzahlende Boni oder Lohnsteigerungen in die freiwilligen Zusatzbeiträge fließen.

Soweit der Vorteil der bAV in der nachgelagerten Besteuerung gesehen wird (z.B. Entgeltumwandlung), sind die freiwilligen Zusatzbeiträge sogar attraktiver. Die freiwilligen Zusatzbeiträge sind steuer- und sozialabgabenfrei, die gesetzliche Rente wird hingegen derzeit noch nicht voll versteuert. Auch bei den Sozialversicherungsbeiträgen in der Rentenphase gibt es Vorteile: Die Krankenversicherungsbeiträge aus der Rente aus Zusatzbeiträgen werden (fast)⁷ zur Hälfte von der Rentenversicherung gezahlt. Bei den Betriebsrenten fällt dagegen der volle Krankenversicherungsbeitrag an.

Gerade für **ältere Arbeitnehmer**, die im Bereich der Riester-Rente oder den anderen Durchführungswegen der bAV nur noch wenige Ansprüche aufbauen könnten, sind die freiwilligen Zusatzbeiträge attraktiv. So sind die externen Durchführungswege der bAV und die Riester-Rente oft mit relativ hohen Kosten zu Beginn des Altersvorsorgesparens verbunden, so dass sie sich insbesondere für ältere Personen (ab 50 Jahre) weniger lohnen. Dieses Problem tritt bei den freiwilligen Zusatzbeiträgen nicht auf, da beim Versicherten keine Abschluss-, Vertriebs- und Verwaltungskosten anfallen.⁸

Zudem ist die Anlage in die GRV für die rentennahen Jahrgänge weitgehend risikolos. Selbst das politische Risiko ist gering, da man weitere Reformen oder deren Unterlassung schon recht gut abschätzen kann. Deshalb und weil der ältere Arbeitnehmer die Höhe seiner zu erwartenden gesetzlichen Rente weitgehend kennt, kann er seine implizite Rendite, die ihm aus der gesetzlichen Rente erwächst, schon recht gut bestimmen. Zusätzliche Beiträge werden quasi zu dieser individuellen impliziten Rendite angelegt. Diese kann – da sie letztlich einen Mittelwert aus den Lohnzuwachsrate des gesamten vergangenen Erwerbslebens darstellt – durchaus höher sein als die Rendite, die in den anderen Durchführungswegen der bAV oder in der Riester-Rente derzeit erzielt werden kann.

Besonders für potentielle **Zuschussrentner** sind die freiwilligen Beiträge attraktiv, da sie bei der Berechnung des Zuschussbedarfs unberücksichtigt bleiben. Mithin ist es vorteilhaft, in den letzten Jahren vor Rentenbeginn, wenn der Versicherte schon einschätzen kann, dass er Zuschussrentenbezieher sein könnte, z.B. Lohnsteigerungen nicht in einen höheren Bruttolohn, sondern in die Zusatzbeiträge fließen zu lassen. Ein Zuschussrentenberechtigter könnte zusätzliche Rentenansprüche aus Zusatzbeiträgen in Höhe der halben gesetzlichen Rente haben, die zu den derzeit 850 Euro aus „Normalrente“ und Zuschussrente hinzutreten.⁹ Da diese staatliche Zusatzvorsorge nach dem Willen des Gesetzgebers die gleiche Privilegierung erfahren soll wie die betriebliche und die private Zusatzvorsorge (siehe oben) ist dies jedoch konsequent.

⁷ Den Zusatzbeitragssatz von 0,9% zur Gesetzlichen Krankenversicherung tragen die Rentner alleine.

⁸ Die Verwaltungskosten werden letztlich auf alle Beitragszahler in der GRV verteilt.

⁹ Beispielsweise hat ein Versicherter, der 35 Jahre die Hälfte des Durchschnittseinkommens verdient hat, in heutigen Werten ausgedrückt eine gesetzliche Rente von 480 Euro, eine Zuschussrente von 370 Euro und – sofern für ihn 35 Jahre die maximal möglichen freiwilligen Zusatzbeiträge geleistet wurden – eine „Zusatzrente“ von 240 Euro.

Da offenbar für die freiwilligen Zusatzbeiträge kein Mindestbeitrag festgelegt worden ist, könnte man andererseits mit Mini-Zusatzbeiträgen das Kriterium der Beitragsjahre für die Zusatzvorsorge im Rahmen der Zuschussrente erfüllen, ohne wirklich etwas für die zusätzliche Altersvorsorge getan zu haben. Dies gilt grundsätzlich aber auch für die anderen Formen der Zusatzvorsorge. Zur Erlangung des Anspruchs auf die Zuschussrente sind nur Beitragszeiten erforderlich, die Höhe der Beiträge und damit das Volumen der Zusatzvorsorge sind irrelevant. Bei der Riesterrente z.B. reicht mithin der Mindesteigenbeitrag von 60 Euro jährlich.

Beim **Arbeitgeberwechsel** entstehen bei der Zusatzvorsorge über freiwillige Zusatzbeiträge keine Wechselkosten. Eine Verfallbarkeitsfrist von Ansprüchen muss nicht beachtet werden. Die Ansprüche aus Zusatzbeiträgen sind gleichsam von Beginn an unverfallbar, soweit man die versicherungsrechtlichen Voraussetzungen zum Bezug der Versichertenrenten in der GRV erfüllt. Bei der betrieblichen Altersvorsorge muss dagegen eine Verfallbarkeitsfrist von fünf Jahren beachtet werden,¹⁰ es sei denn es handelt sich um Beträge aus der Entgeltumwandlung. Diese sind ebenfalls sofort unverfallbar.

Ein **Anbieterwechsel** (unter Mitnahme der Ansprüche) zu einer anderen Form der Altersvorsorge ist hingegen nicht möglich. Ein Anbieterwechsel innerhalb des Durchführungsweges ist ebenfalls nicht möglich, da es mit der GRV nur einen Anbieter gibt.

In der Gesetzesbegründung wird explizit darauf hingewiesen, dass die freiwilligen Beiträge vor allem dazu dienen können, die Erwerbsminderungsrenten zu erhöhen.¹¹ Entsprechend werden freiwillige Beiträge auch und vor allem für Personen mit hohem **Erwerbsminderungsrisiko** attraktiv sein. Wenn sich eine so geartete Risikoselektion ergibt, wird die Möglichkeit der freiwilligen Zusatzbeiträge langfristig negative finanzielle Auswirkungen für die GRV haben.¹²

Für Personen, die privaten kapitalgedeckten Produkten misstrauen oder sie nicht verstehen bzw. nicht kennen,¹³ stellen die freiwilligen Zusatzbeiträge eine Möglichkeit zur **zusätzlichen Vorsorge im gewohnten System** dar. Freilich müssen sie auf Förderung in Form von Zulagen verzichten, die z.B. bei Riester-Renten und auch bei („riester-fähigen“) Betriebsrenten möglich ist.

Zu bedenken ist auch, dass die Zusatzbeiträge zur GRV genauso wie die „normalen Beiträge“ einer **impliziten Besteuerung** unterliegen,¹⁴ die daher rührt, dass im Umlagesystem intergenerative und interpersonelle Umverteilung finanziert wird.

... aus der Sicht der Arbeitgeber

Für den Arbeitgeber haben die freiwilligen Zusatzbeiträge diverse Vorteile, die man auch bei anderen Durchführungswegen der bAV finden kann. So ergeben sich durch die Steuer- und Beitragsfreiheit der Zusatzbeiträge Lohnkostenvorteile: Dem Arbeitnehmer kann mit geringerem Aufwand der

¹⁰ Zudem muss der Beschäftigte mindestens 25 Jahre alt sein.

¹¹ Vgl. BMAS (2012), S. 27.

¹² Diesen Aspekt greift auch der BDA (2012) auf.

¹³ Vgl. Coppola und Gasche (2011).

¹⁴ Vgl. dazu z.B. Gasche (2009).

gleiche Vorteil erbracht werden bzw. mit den gleichen Kosten ein größerer Vorteil. Zudem können die Arbeitgeber ihren Beschäftigten eine Quasi-bAV ohne großen Verwaltungsaufwand bieten, was vor allem für kleine Unternehmen attraktiv ist. Die Arbeitgeber tragen anders als z.B. bei der Direktzusage keinerlei Risiko. Bei der Altersvorsorge über Zusatzbeiträge fallen keine Haftungskosten bzw. Sicherungskosten über den Pensionssicherungsverein an wie bei der Direktzusage, der Unterstützungskasse und dem Pensionsfonds. Die Arbeitgeber sind zudem nicht an Regelungen des Betriebsrentengesetzes gebunden. Genauso wie mit der betrieblichen Altersvorsorge können sie Mitarbeiter an das Unternehmen binden, sie motivieren und begünstigen. Da die Ansprüche sofort unverfallbar sind, ist die Bindung der Mitarbeiter (lock in Effekt) jedoch nicht so stark wie bei den anderen Durchführungswegen der bAV.

... aus gesamtwirtschaftlicher Sicht

Für das gesamte Altersvorsorgesystem ergeben sich Nachteile, soweit man die Stärkung der Betriebsrente und der kapitalgedeckten Zusatzvorsorge in Form der Riester-Rente damit begründet, dass dadurch eine Mischung aus Umlagesystem und Kapitaldeckungssystem erreicht werden kann, in dem die spezifischen Risiken der beiden Finanzierungssysteme diversifiziert werden. Diese Risikostreuung wird mit den freiwilligen Zusatzbeiträgen ausgehöhlt, da sie in die umlagefinanzierte GRV fließen, die den bekannten Problemen aufgrund der demographischen Entwicklung unterworfen ist. Das Drei-Säulen-System, das sich durch eine Mischung aus Kapitaldeckung und Umlagefinanzierung auszeichnet, wird mithin durch die mögliche stärkere Umlagefinanzierung der zweiten Säule in gewisser Weise ad absurdum geführt, zumal ein Teil der zweiten Säule dann mit der ersten Säule identisch ist.

Fraglich ist, ob die freiwilligen Zusatzbeiträge andere Durchführungswege der betrieblichen Altersvorsorge verdrängen werden. Bei Arbeitgebern, die schon eine betriebliche Vorsorge bereitstellen, dürfte eine Substitution unwahrscheinlich sein. Allerdings könnten die freiwilligen Zusatzbeiträge ergänzend hinzutreten. Beträge, die in die freiwilligen Zusatzbeiträge fließen, stehen nicht mehr für die bAV zur Verfügung. Für Arbeitgeber, die bisher noch keine betriebliche Altersvorsorge für ihre Mitarbeiter bereitstellen, könnten die freiwilligen Zusatzbeiträge eine einfache und kostengünstige Möglichkeit darstellen, die Altersvorsorge für ihre Mitarbeiter zu verbessern. Freiwillige Zusatzbeiträge könnten zukünftig in Tarifverträgen eine große Rolle spielen.¹⁵ Insofern ist die Konkurrenz der freiwilligen Zusatzbeiträge, also eines staatlichen Vorsorgesystems, mit anderen – privaten – Durchführungswegen der bAV evident.

Für die GRV bedeuten zusätzliche Beiträge zunächst Mehreinnahmen, denen keine zusätzlichen Ausgaben gegenüberstehen. Langfristig müssen die höheren Rentenansprüche dagegen bedient werden, so dass Mehrausgaben fällig werden.¹⁶ Letztlich führt man mit den freiwilligen

¹⁵ So lobt der DGB den mit den freiwilligen Zusatzbeiträgen gewonnenen „zusätzlichen Handlungsspielraum der Tarifvertragsparteien, um beispielsweise Zeiten mit belastender Tätigkeit auch in Form höherer Rentenbeiträge zu honorieren.“ Vgl. DGB (2012), Abschnitt 4.2.

¹⁶ Diesen direkten Einnahme- und Ausgabeneffekten wirkt über die Rentenanpassungsformel der Mechanismus des Nachhaltigkeitsfaktors entgegen: Werden die Beitragseinnahmen aus Zusatzbeiträgen bei der Bestimmung des Äquivalenzrentnerquotienten nicht herausgerechnet, dann kann es durch die freiwilligen Zusatzbeiträge ceteris paribus zu einem geringeren Rentnerquotienten kommen, was sich in höheren Rentenanpassungen

Zusatzbeiträgen ein zusätzliches kleines Umlagesystem ein, dessen Beitragssatzentwicklung von der Versichertenstruktur (z.B. hinsichtlich Alter, Geschlecht oder Erwerbsminderungsrisiko) und davon abhängt, ob neue Versicherte bzw. neue freiwillige Zusatzbeiträge nachkommen. Kommt es zu der oben angedeuteten Risikoselektion hin zu Personen mit einem höheren Erwerbsminderungsrisiko und einem höheren Zuschussrentenrisiko, werden sich auf jeden Fall für die GRV finanzielle Nachteile in Form eines höheren Beitragssatzes für den Rest der Versichertengemeinschaft ergeben.

Fazit

Insgesamt kann man festhalten, dass der Gesetzlichen Rentenversicherung mit den freiwilligen Zusatzbeiträgen (durch die Hintertür) der Einstieg in die zusätzliche Altersvorsorge gelungen ist. Ein nicht unattraktiv ausgestaltetes staatliches Zusatzsystem tritt in Konkurrenz zu den meist privaten Vorsorgesystemen der 2. und 3. Säule mit dem Potential letztere zu verdrängen bzw. im Wachstum zu behindern. Gesamtwirtschaftlich betrachtet sind die freiwilligen Zusatzbeiträge – je nachdem ob sie sich durchsetzen werden – nicht ohne Gefahren für die finanzielle Stabilität der GRV und die „Demographiefestigkeit“ des gesamten Drei-Säulen-Systems.

Literatur

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2012a): Referentenentwurf – Entwurf eines Gesetzes zur Anerkennung der Lebensleistung in der Rentenversicherung (RV-Lebensleistungsanerkennungsgesetz), Bearbeitungsstand 22.03.2012, 10.01.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2012b): Das Rentenpaket, Informationen für die Presse, 22.März 2012.

Bundesverband der Deutschen Arbeitgeberverbände –BDA (2012): Rentenpaket darf Beitragssatzziele nicht gefährden – Stellungnahme zum Referentenentwurf eines „Gesetzes zur Anerkennung der Lebensleistung in der Rentenversicherung“ (RV-Lebensleistungsanerkennungsgesetz) 13. April 2012.

Coppola, M. und Gasche, M. (2011): Riester-Förderung – Mangelnde Information als Verbreitungshemmnis, Wirtschaftsdienst, 91. Jahrgang, Heft 11, 2011, S. 792 -799.

DGB (2012): Referentenentwurf für ein RV-Lebensleistungsanerkennungsgesetz – Darstellung der Vorschläge und erste Bewertung des DGB, DGB Bundesvorstand, Abteilung Sozialpolitik, 22. März 2012.

Gasche, M. (2009): Implizite und explizite Lohnsteuerbelastung in Deutschland, Jahrbuch für Wirtschaftswissenschaften, 60. Jg., S. 138-167.

Strengmann-Kuhn, W. (2012): Bewertung Zuschussrente/ Rentenpaket des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, <http://www.strengmann-kuhn.de/2012/04/10/3656/>, Stand 9.4.2012.

niederschlägt. Umgekehrt führen später höhere Rentenzahlungen aufgrund der freiwilligen Zusatzbeiträge zu einem tendenziell größeren Äquivalenzrentnerquotienten als ohne freiwillige Zusatzbeiträge, so dass dann die Rentenanpassungen geringer sind.