

Miriam Schmitter

# Besteuerungsoptionen der betrieblichen Altersversorgung

Freiwillige betriebliche Zusatzversorgung durch steuerliche Anreize?



**PETER LANG**

Europäischer Verlag der Wissenschaften

## Inhaltsverzeichnis

<b>Abbildungsverzeichnis .....</b>	<b>XI</b>
<b>Tabellenverzeichnis.....</b>	<b>XII</b>
<b>Abkürzungsverzeichnis.....</b>	<b>XIII</b>
<b>1 EINLEITUNG .....</b>	<b>1</b>
1.1 Problemstellung .....	1
1.2 Aufbau der Arbeit .....	2
<b>2 DAS SYSTEM DER ALTERSSICHERUNG IN DEUTSCHLAND .....</b>	<b>5</b>
2.1 Das Drei-Säulen-Konzept.....	5
2.2 Der Versorgungsbedarf im Alter .....	6
2.3 Die gesetzliche Rentenversicherung.....	8
2.4 Die betriebliche Altersversorgung .....	14
2.5 Die private Vorsorge.....	15
2.6 Reformbedarf und Zieldefinition.....	16
<b>3 DIE GEGENWÄRTIGE SITUATION DER BETRIEBLICHEN ALTERSVERSORGUNG IN DEUTSCHLAND.....</b>	<b>18</b>
3.1 Historische Entwicklung der betrieblichen Altersvorsorge.....	18
3.2 Umfang und Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge in Deutschland.....	19
3.3 Leistungssysteme der betrieblichen Altersversorgung.....	24
3.4 Arbeitsrechtliche Grundlagen.....	26
3.4.1 Rechtsgrundlage.....	27
3.4.2 Gestaltung des Leistungskatalogs .....	28
3.4.3 Mitbestimmung .....	28
3.4.4 Unverfallbarkeit dem Grunde nach (§ 1 BetrAVG).....	29
3.4.5 Unverfallbarkeit der Höhe nach (§ 2 BetrAVG).....	29
3.4.6 Abfindung (§ 3 BetrAVG).....	29
3.4.7 Anpassungsprüfungspflicht nach § 16 BetrAVG.....	31
3.5 Die verschiedenen Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung.....	32
3.5.1 Die Direktzusage (Pensionsrückstellung) .....	33
3.5.1.1 Rechtsanspruch .....	34
3.5.1.2 Bilanzierung und Besteuerung.....	35

3.5.1.2.1	Bilanzierung und Besteuerung auf Unternehmensebene.....	35
3.5.1.2.2	Besteuerung auf Arbeitnehmerebene.....	39
3.5.1.3	Finanzierung.....	40
3.5.1.4	Insolvenzversicherung.....	42
3.5.1.5	Gehaltsumwandlung und Übertragbarkeit.....	42
3.5.1.6	Rückgedeckte Pensionszusage.....	44
3.5.1.6.1	Exkurs: Asset Funding über Spezialfonds .....	45
3.5.2	Die Unterstützungskasse .....	46
3.5.2.1	Rechtsanspruch .....	48
3.5.2.2	Bilanzierung und Besteuerung.....	48
3.5.2.2.1	Bilanzierung und Besteuerung beim Trägerunternehmen .....	48
3.5.2.2.2	Besteuerung des Arbeitnehmers/Versorgungsempfängers .....	51
3.5.2.2.3	Besteuerung der Unterstützungskasse (Versorgungsträger) .....	52
3.5.2.3	Finanzierung.....	54
3.5.2.3.1	Finanzierung beim Trägerunternehmen.....	54
3.5.2.3.2	Finanzierung bei der Unterstützungskasse (Versorgungsträger) .....	54
3.5.2.4	Insolvenzversicherung .....	55
3.5.2.5	Gehaltsumwandlung und Übertragbarkeit.....	55
3.5.2.6	Unterstützungskasse mit Rückdeckungsversicherung .....	56
3.5.3	Die Pensionskasse .....	57
3.5.3.1	Rechtsanspruch .....	59
3.5.3.2	Bilanzierung und Besteuerung.....	59
3.5.3.2.1	Bilanzierung und Besteuerung beim Trägerunternehmen .....	59
3.5.3.2.2	Besteuerung beim Arbeitnehmer (Versorgungs- berechtigten) .....	60
3.5.3.2.3	Besteuerung der Pensionskasse (Versorgungsträger).....	61
3.5.3.3	Finanzierung.....	63
3.5.3.3.1	Finanzierung beim Trägerunternehmen.....	63
3.5.3.3.2	Finanzierung bei der Pensionskasse .....	64
3.5.3.4	Insolvenzversicherung .....	66
3.5.3.5	Gehaltsumwandlung und Übertragbarkeit.....	67
3.5.4	Die Direktversicherung .....	67
3.5.4.1	Rechtsanspruch .....	69
3.5.4.2	Bilanzierung und Besteuerung.....	69
3.5.4.2.1	Bilanzierung und Besteuerung beim Arbeitgeber(Versicherungsnehmer) .....	69
3.5.4.2.2	Besteuerung beim Arbeitnehmer (Versicherter) .....	71
3.5.4.3	Finanzierung.....	73
3.5.4.3.1	Finanzierung beim Trägerunternehmen .....	73
3.5.4.3.2	Finanzierung bei der Versicherung.....	74
3.5.4.4	Insolvenzversicherung .....	74
3.5.4.5	Gehaltsumwandlung und Übertragbarkeit.....	74

3.5.5	Zusammenfassung der wesentlichen Charakteristika der Durchführungsformen .....	75
3.5.6	Der Pensionsfond als alternative Durchführungsform .....	75
3.5.6.1	Der Pensionsfond .....	77
3.5.6.2	Pensionsfond versus „modernisierte“ Pensions- und Unterstützungskasse .....	78
3.5.7	Fazit .....	81
<b>4</b>	<b>BESTEuerungSOPTIONEN BEI DER BETRIEBLICHEN ALTERSVERSORGUNG.....</b>	<b>82</b>
4.1	Die Besteuerung als eine der wesentlichen Rahmenbedingungen.....	83
4.2	Besteuerungsprinzipien .....	85
4.2.1	Das Äquivalenzprinzip .....	85
4.2.2	Das Leistungsfähigkeitsprinzip .....	86
4.2.3	Weitere Ansätze zur Systematisierung von Steuergrundsätzen .....	89
4.2.4	Lenkungsnormen.....	91
4.2.5	Partialanalytische Ansätze.....	92
4.2.5.1	Entscheidungsneutralität und Vermeidung von steuerlichen Zusatzkosten (excess burden).....	93
4.2.6	Ableitung grundsätzlicher Kriterien für eine Besteuerung der betrieblichen Altersversorgung.....	96
4.3	Besteuerung der betrieblichen Altersversorgung .....	97
4.3.1	Aus dem Leistungsfähigkeitsprinzip abgeleitete Besteuerungsprinzipien für die betriebliche Altersversorgung.....	97
4.3.1.1	Postulat der steuerlichen Gleichbehandlung .....	97
4.3.1.2	Das Korrespondenzprinzip .....	98
4.3.1.3	Zwischenergebnis.....	100
4.3.2	Sozialpolitische Argumente einer steuerlichen Privilegierung von Aufwendungen für Altersversorgung und Alterseinkommen ..	100
4.3.2.1	Literaturmeinungen zu einer steuerlichen Privilegierung von Aufwendungen für Altersversorgung und Alterseinkommen ....	101
4.3.2.2	Zwischenergebnisse dieser Arbeit .....	105
4.3.3	Entscheidungsneutralität versus sozialpolitische Förderung der betrieblichen Altersversorgung.....	106
4.3.3.1	Entscheidungsneutralität auf Unternehmensebene .....	106
4.3.3.2	Entscheidungsneutralität auf Arbeitnehmerebene .....	107
4.3.4	Vorschlag für eine optimale Besteuerung der betrieblichen Altersversorgung .....	108
4.3.4.1	Ausgestaltung des Korrespondenzprinzips – interpersonelle Aspekte .....	109
4.3.4.2	Ausgestaltung des Korrespondenzprinzips – intertemporale Aspekte .....	109

4.3.4.3	Zwischenergebnis zur Diskussion des Korrespondenzprinzips ..	117
4.3.4.4	Wahrung der Entscheidungsneutralität .....	117
4.3.4.5	Möglichkeiten und Notwendigkeit sozialpolitischer Förderung.	119
4.3.4.6	Diskriminierung bestimmter Durchführungsformen aus wirtschaftspolitischen Überlegungen .....	122
4.3.4.6.1	Allokationseffizienz der Kapitalmärkte .....	122
4.3.4.6.2	Corporate Governance .....	123
4.3.4.6.3	Demographische Einflüsse auf die Kapitalmärkte .....	125
4.3.4.6.4	Erhöhte Portabilität der Versorgungszusage durch externe Finanzierung .....	126
4.3.4.6.5	Konsequenzen aus der unterschiedlichen Finanzierung der Durchführungsformen .....	127
4.3.4.7	Zusammenfassung der wesentlichen Merkmale einer Soll- Besteuerung der betrieblichen Altersversorgung .....	128
4.3.5	Anpassungsbedarf der gegenwärtigen Besteuerung der ver- schiedenen Durchführungsformen .....	129
4.3.5.1	Anpassungsbedarf bei der Direktzusage .....	129
4.3.5.2	Anpassungsbedarf bei der Unterstützungskasse .....	132
4.3.5.3	Anpassungsbedarf bei der Pensionskasse .....	133
4.3.5.4	Anpassungsbedarf bei der Direktversicherung .....	135
4.3.6	Vergleich der Besteuerungskonzeption dieser Arbeit mit den Besteuerungsvorschlägen verschiedener Interessengruppen .....	136
4.3.6.1	Vorschlag der Deutsche Bank Research .....	136
4.3.6.2	Vorschlag des Bundesverbandes deutscher Banken zu Betriebs-Pensionsfonds .....	137
4.3.6.3	Vorschlag des Arbeitskreises „Betriebliche Pensionsfonds“ beim Bundesministerium für Finanzen .....	138
4.3.6.4	Fazit .....	138

## **5 EINFLUSS DER OPTIMALEN BESTEUERUNG AUF DIE SOZIALPOLITISCHEN ZIELE ..... 140**

5.1	Anstieg der Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung als primäres sozialpolitisches Ziel .....	140
5.2	Betriebliche Altersversorgung als Barlohnsstitut .....	140
5.2.1	Motivation für das Angebot freiwilliger betrieblicher Versorgungsleistungen .....	140
5.2.1.1	Verfolgung personalpolitischer Wirkungen durch betrieb- liche Altersversorgung .....	141
5.2.1.1.1	Motivationstheorien für das Angebot freiwilliger Sozialleistungen .....	142
5.2.1.1.2	Vorteile der Gewährung einer betrieblichen Altersver- sorgung statt eines höheren Lohns .....	143

5.2.1.1.3	Wirkung der gesetzlichen Rahmenbedingungen auf die Zielverfolgung sowie empirische Ergebnisse .....	144
5.2.1.1.4	Bedeutung der personalpolitischen Erklärungsansätze bei gegebener Arbeitsmarktsituation in Deutschland.....	145
5.2.2	Konsequenzen aus der Substitution von Barlohn und betrieblicher Altersversorgung .....	146
5.2.2.1	Notwendige Kontrolle der zu erwartenden Kosten .....	147
5.2.2.2	Erhöhung der Portabilität der Versorgungszusage .....	150
5.2.2.2.1	Exkurs: Die Problematik der langen Unverfallbarkeitszeiten in Deutschland .....	151
5.2.2.3	Vor- und Nachteile für den Arbeitgeber durch Gewährung einer betrieblichen Versorgungszusage anstelle von Barlohn .....	154
5.2.3	Zusammenfassung der wesentlichen Prämissen.....	157
5.3	Kosten der Reform der Besteuerung der betrieblichen Altersversorgung .....	157
5.3.1	Quantifizierung der erwarteten Steuerausfälle .....	158
5.3.1.1	Steuermindereinnahmen durch Zunahme betrieblicher Versorgungsleistungen .....	158
5.3.1.2	Steuermindereinnahmen durch den Wegfall der Pauschalsteuer .....	161
5.3.1.3	Steuermindereinnahmen durch die vollständige Abzugsfähigkeit der Aufwendungen an externe Versorgungsträger .....	162
5.3.1.4	Steermehreinnahmen durch die Streichung bisher bestehender steuerlicher Vergünstigungen .....	163
5.3.1.5	Steuerausfälle durch Verhaltensreaktionen .....	165
5.3.1.6	Zusammenfassung der fiskalischen Wirkungen .....	166
5.4	Modellbildung.....	167
5.4.1	Modellannahmen.....	168
5.4.2	Wirkungen des erarbeiteten Besteuerungskonzepts .....	172
5.4.2.1	Fall A: Auszahlung von Barlohn .....	172
5.4.2.2	Fall B: Externe Durchführungsform, nachgelagerte Besteuerung entsprechend Reformmodell.....	173
5.4.2.3	Fall C: Direktzusage .....	176
5.4.2.4	Fall D: Pensionskasse nach gegenwärtiger Rechtslage, vorgelagerte Besteuerung.....	179
5.4.3	Ergebnisse der Modellbildung.....	181
5.4.3.1	Anreize auf den Arbeitgeber.....	182
5.4.3.2	Anreize auf den Arbeitnehmer.....	185
5.4.3.3	Politische Konsequenzen aus den Ergebnissen des Modells und Ausblick .....	190
<b>6</b>	<b>ZUSAMMENFASSENDE THESEN.....</b>	<b>192</b>

Literaturverzeichnis.....	194
Rechtsprechungsverzeichnis.....	223
Verzeichnis sonstiger Quellen.....	224