

**Tanja Zuber**

# Deferred Compensation - Arbeitnehmerfinanzierte Pensionszusage

**Diplomarbeit**

## **Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:**

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek: Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de/> abrufbar.

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlanges. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Copyright © 2003 Diplom.de  
ISBN: 9783832468774

**Tanja Zuber**

# **Deferred Compensation - Arbeitnehmerfinanzierte Pensionszusage**



---

Tanja Zuber

# Deferred Compensation - Arbeitnehmerfinanzierte Pensionszusage

Diplomarbeit  
an der Georg-Simon-Ohm-Fachhochschule Nürnberg  
Fachbereich Betriebswirtschaft  
5 Monate Bearbeitungsdauer  
März 2003 Abgabe



Diplomica GmbH \_\_\_\_\_  
Hermannstal 119k \_\_\_\_\_  
22119 Hamburg \_\_\_\_\_

Fon: 040 / 655 99 20 \_\_\_\_\_  
Fax: 040 / 655 99 222 \_\_\_\_\_

agentur@diplom.de \_\_\_\_\_  
www.diplom.de \_\_\_\_\_

ID 6877

Zuber, Tanja: Deferred Compensation - Arbeitnehmerfinanzierte Pensionszusage

Hamburg: Diplomica GmbH, 2003

Zugl.: Nürnberg, Fachhochschule, Diplomarbeit, 2003

---

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere die der Übersetzung, des Nachdrucks, des Vortrags, der Entnahme von Abbildungen und Tabellen, der Funksendung, der Mikroverfilmung oder der Vervielfältigung auf anderen Wegen und der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten. Eine Vervielfältigung dieses Werkes oder von Teilen dieses Werkes ist auch im Einzelfall nur in den Grenzen der gesetzlichen Bestimmungen des Urheberrechtsgesetzes der Bundesrepublik Deutschland in der jeweils geltenden Fassung zulässig. Sie ist grundsätzlich vergütungspflichtig. Zuwiderhandlungen unterliegen den Strafbestimmungen des Urheberrechtes.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Die Informationen in diesem Werk wurden mit Sorgfalt erarbeitet. Dennoch können Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden, und die Diplomarbeiten Agentur, die Autoren oder Übersetzer übernehmen keine juristische Verantwortung oder irgendeine Haftung für evtl. verbliebene fehlerhafte Angaben und deren Folgen.

Diplomica GmbH

<http://www.diplom.de>, Hamburg 2003

Printed in Germany

<b><u>Inhaltsverzeichnis</u></b>	<b><u>Seite</u></b>
Abbildungsverzeichnis	IV
Tabellenverzeichnis	V
Abkürzungsverzeichnis	VI
<b>1. Grundlagen</b>	
1.1 Problemstellung und –abgrenzung	1
1.2 Gang der Arbeit	2
1.3 Begriffserklärung	3
1.4 Konzept der Alters- und Hinterbliebenenversorgung in Deutschland	3
1.4.1 Gesetzliche Rentenversicherung	4
1.4.2 Betriebliche Altersversorgung	11
1.4.3 Private Vorsorge	14
<b>2. Die betriebliche Altersversorgung</b>	
2.1 Kennzeichen der betrieblichen Altersversorgung	17
2.2 Rechtsgrundlagen der betrieblichen Altersversorgung	20
2.3 Zusagearten in der betrieblichen Altersversorgung	23
2.4 Gestaltungsmöglichkeiten der betrieblichen Altersversorgung	28
2.4.1 Direktzusage	30
2.4.2 Unterstützungskasse	31
2.4.3 Pensionskasse	33
2.4.4 Direktversicherung	34
2.4.5 Pensionsfonds	35
2.5 Entwicklungstendenzen und daraus resultierende Konsequenzen für die betriebliche Altersversorgung	38
<b>3. Betriebliche Altersversorgung mittels Entgeltumwandlung</b>	
3.1 Reform der betrieblichen Altersversorgung	42
3.2 Begriff und Bedeutung der Entgeltumwandlung	44
3.3 Das staatliche Förderkonzept des Altersvermögensgesetzes (Riester-Rente)	46
3.4 Riester-Rente und klassische Entgeltumwandlung im Vergleich	48

#### **4. Konzept der arbeitnehmerfinanzierten Pensionszusage**

4.1 Entgeltumwandlung mittels Direktzusage (Deferred Compensation)	53
4.2 Rechtliche Grundlagen	55
4.2.1 Arbeitsrechtliche Mindestbestimmungen	60
4.2.1.1 Anspruch auf betriebliche Altersversorgung	60
4.2.1.2 Unverfallbarkeit	64
4.2.1.3 Insolvenzsicherung	66
4.2.2 Steuerrechtliche Regelungen	69
4.2.2.1 Einkommen- und lohnsteuerrechtliche Behandlung	69
4.2.3 Sozialversicherungsrechtliche Behandlung	71
4.3 Konzeptionelle Gestaltungsmöglichkeiten	75
4.4 Mitbestimmung des Betriebsrates	79
4.5 Vor- und Nachteile für Arbeitnehmer und Arbeitgeber	81

#### **5. Wirkungen der Gewährung von Deferred Compensation aus Arbeitnehmersicht**

5.1 Zielsetzungen	86
5.2 Rentabilität	86
5.2.1 Steuerliche Situation des Arbeitnehmers	86
5.2.2 Alternative Anlageformen	90
5.3 Liquidität	94
5.3.1 Anwartschaft bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis	94
5.4 Sicherheit	98
5.4.1 Insolvenzsicherung durch den Pensions-Sicherungs-Verein	98
5.4.2 Unverfallbarkeit der Ansprüche	99
5.4.3 Vererbbarkeit der Ansprüche	100
5.4.4 Steuerliche Akzeptanz der Pensionszusage	102

#### **6. Wirkungen der Gewährung von Deferred Compensation aus Arbeitgebersicht**

6.1 Zielsetzungen	103
6.1.1 Personalwirtschaftliche Ziele	103
6.1.2 Finanzwirtschaftliche Ziele	104
6.2 Aufwandsneutralität	105
6.2.1 Steuerliche Situation des Arbeitgebers	105

6.2.2 Ertragsoptimale Gestaltung des Rechnungszinsfußes	113
6.3 Risikoneutralität	116
6.3.1 Risiken für das Unternehmen	116
6.3.1.1 Vorzeitige Fälligkeit der vollen Versorgungsbezüge	116
6.3.1.2 Risiko der steuerlichen Nicht-Anerkennung durch das Finanzamt	118
6.3.2 Risikominimierung durch rückgedeckte Pensionszusage	118
6.4 Administrationsneutralität	120
<b>7. Abgrenzung von Deferred Compensation zu Langzeitkontenmodellen</b>	<b>122</b>
<b>8. Zusammenfassende Bewertung und Ausblick</b>	<b>131</b>
<b>9. Literaturverzeichnis</b>	<b>136</b>
<b>10. Anlagenverzeichnis</b>	<b>141</b>

<b><u>Abbildungsverzeichnis</u></b>	<b><u>Seite</u></b>
<b>Abb. 1:</b> Das Drei-Säulen-Modell	3
<b>Abb. 2:</b> Verhältnis von Beitragszahlern zu Rentnern	5
<b>Abb. 3:</b> Allgemeine Netto-Versorgungslücke im Alter 62	8
<b>Abb. 4:</b> Die Rentenformel	9
<b>Abb. 5:</b> Betriebliche Altersversorgung aus der Sicht der Mitarbeiter	12
<b>Abb. 6:</b> Verbreitung der bAV nach Unternehmensgröße	13
<b>Abb. 7:</b> Verbreitung der bAV nach Branchen	13
<b>Abb. 8:</b> Kennzeichen und Durchführungswege der privaten Förderrente	15
<b>Abb. 9:</b> Struktur der betrieblichen Altersversorgung	19
<b>Abb. 10:</b> Deckungsmittel der betrieblichen Altersversorgung 2000	19
<b>Abb. 11:</b> Klassische Leistungszusage („defined-benefit“-Zusage)	23
<b>Abb. 12:</b> Die Beitragszusage („defined-contribution“-Zusage)	25
<b>Abb. 13:</b> Beitragsorientierte Leistungszusage	27
<b>Abb. 14:</b> Beitrags- und Leistungsbeziehungen der Direktzusage	31
<b>Abb. 15:</b> Beitrags- und Leistungsbeziehungen bei der (rückgedeckten) Unterstützungskasse	32
<b>Abb. 16:</b> Steuerliche Rahmenbedingungen des Pensionsfonds	37
<b>Abb. 17:</b> Beitrags- und Leistungsbeziehungen bei Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds	37
<b>Abb. 18:</b> Die Rentenreform 2000/2001	43
<b>Abb. 19:</b> Chancen und Risiken des Altersvermögensgesetzes (AVmG)	44
<b>Abb. 20:</b> Entgeltumwandlung nach dem Betriebsrentengesetz	46
<b>Abb. 21:</b> Die Aufteilung nach der neuen Rentenreform	51
<b>Abb. 22:</b> Die Riester-Förderung	51
<b>Abb. 23:</b> Vorteilsvergleich: Entgeltumwandlung versus Zulagenvertrag	52
<b>Abb. 24:</b> Deferred Compensation	54
<b>Abb. 25:</b> Steuer- und Beitragsfreiheit des Aufwands zur betrieblichen Altersversorgung	74
<b>Abb. 26:</b> Deferred Compensation: Vorteile für Unternehmen und Mitarbeiter	85
<b>Abb. 27:</b> Bedeutung der Steuersätze für die Vorteilhaftigkeit von Deferred Compensation	89

<b>Abb. 28:</b> Angehörige i.S.d. § 15 AO	101
<b>Abb. 29:</b> Grafische Darstellung des Teilwertverfahrens gemäß § 6a EStG	110
<b>Abb. 30:</b> Die rückgedeckte Pensionszusage	120
<b>Abb. 31:</b> Umwandlung von Arbeitszeit in Betriebsrentenanwartschaften	129
<b>Abb. 32:</b> Lohnsteuer- und Beitragspflicht bei Wahlmöglichkeit	130

<b><u>Tabellenverzeichnis</u></b>	<b><u>Seite</u></b>
<b>Tab. 1:</b> Sozialversicherungersparnis des Arbeitgebers	73
<b>Tab. 2:</b> Arbeitnehmer-Mehrertrag von Deferred Compensation in Abhängigkeit von Laufzeit und Zinssatz der Alternativanlage	91
<b>Tab. 3:</b> Vorteilsbetrachtung Deferred Compensation – Lebensver- sicherung	93
<b>Tab. 4:</b> Der Aufwand des Unternehmens bei laufenden Gehaltsverzicht	112
<b>Tab. 5:</b> Auswirkungen des Gehaltsverzichts in Abhängigkeit der internen Rendite sowie der Beschäftigungsdauer bei Zusage	115

## **Abkürzungsverzeichnis**

ABA	Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V.
Abb.	Abbildung
Abs.	Absatz
AltersteilzeitG	Altersteilzeitgesetz
AO	Abgabenordnung
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
ArEV	Arbeitsentgeltverordnung
AVmG	Altersvermögensgesetz
BAG	Bundesarbeitsgericht
BBG	Beitragsbemessungsgrenze
BetrAVG	Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BFH	Bundesfinanzhof
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BMF	Bundesministerium der Finanzen
BStBl	Bundessteuerblatt
bspw.	beispielsweise
BU	Berufsunfähigkeit
bzgl.	bezüglich
bzw.	beziehungsweise
DB	Der Betrieb
d.h.	das heißt
EStG	Einkommensteuergesetz
EStR	Einkommensteuer-Richtlinien
EU	Erwerbsunfähigkeit
EUR	Euro
evtl.	eventuell
FlexiG	Flexi-Gesetz (Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung Flexibler Arbeitszeitregelungen)
ggf.	gegebenenfalls
GKV	Gesetzliche Krankenversicherung

GRV	Gesetzliche Rentenversicherung
HGB	Handelsgesetzbuch
Hrsg.	Herausgeber
i.d.R.	in der Regel
inkl.	inklusive
i.S.d.	im Sinne des
i.V.m.	in Verbindung mit
KVdR	Krankenversicherung der Rentner
LStR	Lohnsteuerrichtlinien
LStDV	Lohnsteuerdurchführungsverordnungen
NachwG	Nachweisgesetz
Nr.	Nummer
o.ä.	oder ähnliches
o.g.	oben genannte(n)
p.a.	per anno
PSVaG	Pensions-Sicherungs-Verein Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit
PVdR	Pflegeversicherung der Rentner
RRG	Rentenreformgesetz
s.	siehe
S.	Satz, Seite
SGB	Sozialgesetzbuch (römische Ziffer = Buch)
sog.	sogenannte ( r )
TVG	Tarifvertragsgesetz
u.a.	und andere, unter anderem
usw.	und so weiter
VAG	Gesetz über die Beaufsichtigung der privaten Versicherungsunternehmen und Bausparkassen
vgl.	vergleiche
v.H.	von Hundert
z.B.	zum Beispiel
z.T.	zum Teil
zzgl.	zuzüglich

## **1. Grundlagen**

### **1.1 Problemstellung und –abgrenzung**

Die Altersversorgung stützt sich in Deutschland auf drei Säulen: die gesetzliche, die betriebliche und die private Altersversorgung. Hierbei trägt die gesetzliche Rentenversicherung mit Abstand die größte Last. Über die Hälfte des Einkommens der Bevölkerung im Alter über 65 Jahren besteht aus Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Der Anteil der zweiten Säule ist dagegen äußerst gering. Nur circa 5 Prozent des Einkommens der über 65-jährigen geht auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zurück.

Die gesetzliche Rentenversicherung deckt jedoch nur einen Teil des Versorgungsbedarfs im Rentenalter ab, da lediglich die Bezüge bis zur Beitragsbemessungsgrenze beitragspflichtig sind und damit einen Rentenanspruch bewirken. Zum anderen wird das gesetzliche Rentenniveau in Anbetracht der Finanzierungsschwierigkeiten sukzessive weiter absinken. Geplant ist eine allmähliche Absenkung des Rentenniveaus von derzeit 70 Prozent auf 64 Prozent.

Der zweiten und dritten Säule kommt deshalb eine immer wichtigere Rolle zu. Die betriebliche Altersversorgung ist in Deutschland jedoch längst nicht so verbreitet, als dass sie dieser Rolle gerecht werden könnte. Zudem stehen in Folge der hohen Abgabenlast nur begrenzte Mittel zur Verfügung, die für die erforderliche Aufstockung der privaten Eigenvorsorge einsetzbar sind.

Eine attraktive Möglichkeit im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung stellt Deferred Compensation dar. Deferred Compensation oder „aufgeschobene Vergütung“ ist eine Variante der betrieblichen Altersversorgung, bei der der Mitarbeiter auf einen Teil seiner zukünftigen Vergütung verzichtet und dafür vom Arbeitgeber eine wertgleiche betriebliche Altersversorgung in Form einer Direktzusage erhält. Bei entsprechender Gestaltung ergeben sich sowohl für den Arbeitnehmer als auch für die Unternehmen eindrucksvolle Vorteile.

Auch vor dem Hintergrund der erfolgten Rentenreform 2000/2001, bei der die Direktzusage nicht mit in das staatliche Förderungskonzept einbezogen wurde,

bleibt die Entgeltumwandlung in Verbindung mit einer Direktzusage nach wie vor durch die nachgelagerte Lohnbesteuerung attraktiv bzw. vorteilhaft.

## **1.2 Gang der Arbeit**

Im Rahmen dieser Diplomarbeit soll das Konzept der arbeitnehmerfinanzierten Pensionszusage, der Deferred Compensation, aufgezeigt werden. Die vorliegende Abhandlung richtet sich dabei an Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die bereits eine bestehende arbeitnehmerfinanzierte Pensionszusage aufweisen können, sowie an Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die planen, eine solche Versorgungszusage einzugehen.

Das erste Kapitel beschäftigt sich mit dem Konzept der Alters- und Hinterbliebenenversorgung in Deutschland. Im zweiten Kapitel werden die Rechtsgrundlagen, die Kennzeichen, die Zusagearten, sowie die Gestaltungsmöglichkeiten der betrieblichen Altersversorgung aufgezeigt. Im dritten Kapitel wird kurz die betriebliche Altersversorgung mittels Entgeltumwandlung im Allgemeinen erläutert. In diesem Kapitel befindet sich auch ein Überblick über das staatliche Förderungskonzept des Altersvermögensgesetzes.

In den Kapiteln vier bis sechs, welches die Kernstücke dieser Arbeit darstellen, werden die aktuellen arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Grundlagen, sowie die Wirkungen der Gewährung von Deferred Compensation aus Arbeitnehmer- und Arbeitgebersicht ausführlich erörtert. Das Kapitel sieben beschäftigt sich mit dem Thema der steuer- und beitragsfreien Umwandlung von Ansprüchen aus Langzeitkonten in eine betriebliche Altersversorgung. Den Abschluss dieser Arbeit bildet ein Resümee, das eine zusammenfassende Bewertung der arbeitnehmerfinanzierten Pensionszusage, sowie eine Vorschau in die Zukunft beinhaltet.

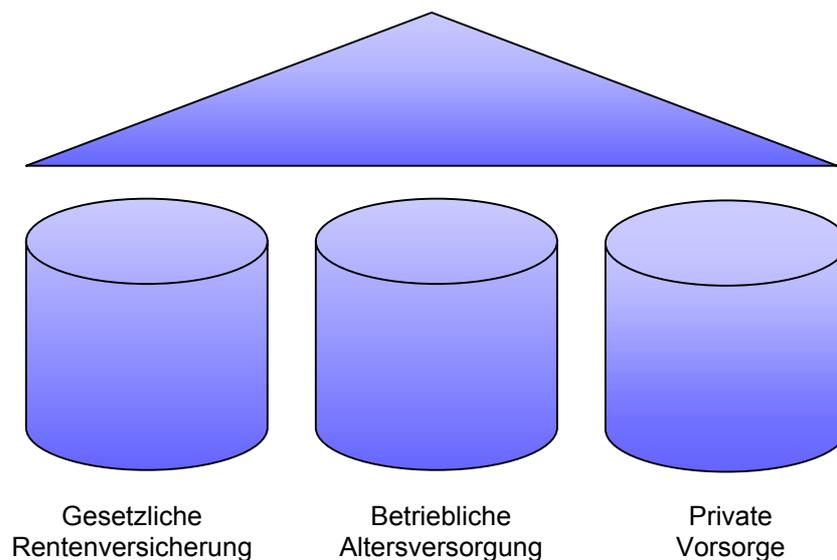
Um den aktuellen Bezug der Arbeit zu gewährleisten, wird der Gesetzesstand zum 31. Oktober 2002 zu Grunde gelegt, soweit er zum jetzigen Zeitpunkt bekannt ist.

### **1.3 Begriffserklärung**

Hinter der Entgelt- oder Barlohnnumwandlung durch betriebliche Versorgungszusagen verbirgt sich das gleiche Konzept wie hinter dem in der Literatur verwendeten Begriff der Deferred Compensation bzw. der insbesondere von der Finanzverwaltung verwendeten Bezeichnung der arbeitnehmerfinanzierten Pensionszusage<sup>1</sup>, nämlich der Ersatz von Bar- durch Versorgungslohn

### **1.4 Konzept der Alters- und Hinterbliebenenversorgung in Deutschland**

Die Altersversorgung stützt sich in Deutschland auf drei Säulen: die gesetzliche, die betriebliche und private Altersversorgung.



**Abb. 1:** Das Drei-Säulen-Modell

⇒ Das 3-Säulen-System verdeutlicht die Notwendigkeit der Zusammenwirkung von mehreren Versorgungssystemen.

---

<sup>1</sup> Erlass des FinMin NRW vom 15.05.1995 BStBl S. 2332 – 75 – V B3

### **1.4.1 Gesetzliche Rentenversicherung**

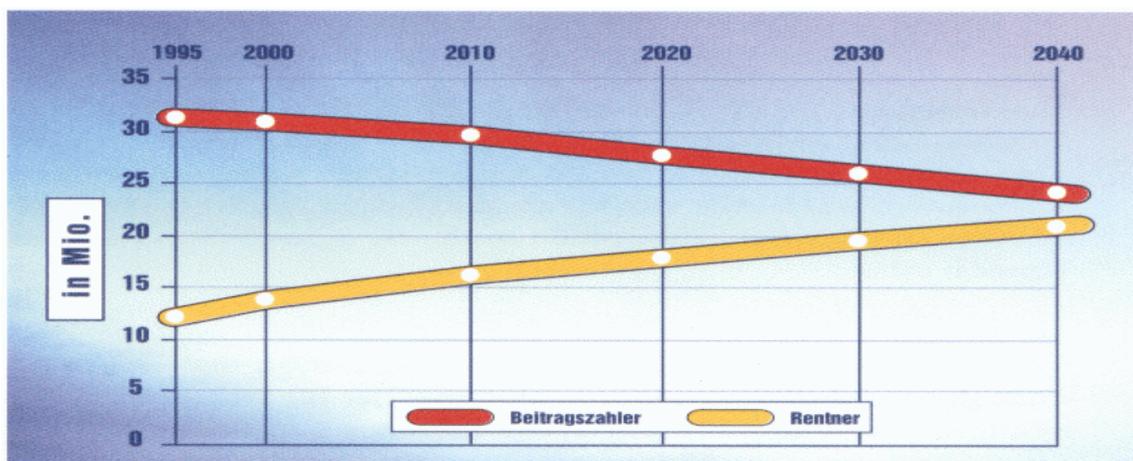
Die gesetzliche Rentenversicherung stellt für die meisten Bundesbürger zumindest die Grundsicherung im Alter dar. Die Einnahmequellen der gesetzlichen Rentenversicherung setzen sich aus den Beiträgen der Arbeitgeber und Versicherten sowie dem Bundeszuschuss zusammen. Arbeitnehmer und Arbeitgeber tragen die Beiträge entsprechend dem jeweils gültigen Beitragssatz (seit 01.01.2002 19,1 Prozent des Bruttolohns oder –gehalts) je zur Hälfte. Wie hoch der Beitrag ist, richtet sich nach dem Arbeitsentgelt bis zur Beitragsbemessungsgrenze von 4.500 EUR monatlich in den alten und 3.750 EUR in den neuen Bundesländern. Finanziert werden die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung im **Umlageverfahren**, d.h. die Erwerbstätigen von heute finanzieren die aktuellen Rentenansprüche. Diese Finanzierung wird von der jeweils jüngeren, sprich erwerbstätigen Generation, für die ältere Generation, der Rentner-Generation geleistet. Dabei werden die Ausgaben eines Kalenderjahres aus den Beitragszahlungen des gleichen Zeitraumes bestritten. Man bezeichnet diesen Zusammenhang als **Generationenvertrag**. Ein Deckungskapital wird folglich nicht aufgebaut. Aus diesem Zusammenhang ergeben sich jedoch eine Reihe von Problemen, welche die gesetzliche Rentenversicherung aus heutiger Sicht nur schwer finanzierbar macht.

In der Diskussion um die Finanzsituation der gesetzlichen Rentenversicherung in Deutschland steht seit einiger Zeit der hohe Anteil der sog. **versicherungsfremden Leistungen** im Mittelpunkt. Versicherungsfremde Leistungen sind Leistungen, die entweder auf Zeiten beruhen, für die keine Beiträge gezahlt wurden, oder die höher sind, als es die eingezahlten Beiträge rechtfertigen würden. Zu den versicherungsfremden Leistungen zählen u.a. die Zahlung von Renten vor dem 65. Lebensjahr, sowie die Zahlung von BU/EU-Renten wegen der Arbeitsmarktlage, sowie die Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten u. –leistungen. Der Anteil der versicherungsfremden Leistungen am Gesamtrentenvolumen beträgt rund ein Drittel.

Abgesehen von den Finanzierungsschwierigkeiten aufgrund versicherungsfremder Leistungen ist die gesetzliche Rente in ihrer bisherigen Form wegen der **demografischen Entwicklung** in Deutschland auf Dauer nicht mehr finanzierbar.

Immer weniger Beitragszahler werden immer mehr Leistungsempfängern gegenüberstehen. Die Ursachen sind sinkende Geburtenzahlen, ein gesundheitsbewussterer Lebenswandel und längere Rentenbezugszeiten wegen vorzeitiger Inanspruchnahme.

Dies bedeutet, dass sich das Verhältnis von Beitragszahlern und Rentnern ungünstig verschiebt. Schon heute stehen drei Junge einem Älteren über 60 gegenüber. Die Folge, immer weniger Beitragszahler müssen für immer mehr Rentner aufkommen.



**Abb. 2:** Verhältnis von Beitragszahlern zu Rentnern<sup>2</sup>

Diese Probleme hat die Bundesregierung bereits erkannt und mit der **Rentenreform 2000/2001** ein umfassendes Reformpaket für die Alterssicherung in Deutschland vorgelegt. Die Rentenreform ist in insgesamt drei Gesetzen umgesetzt worden.

Das Umlageverfahren in der gesetzlichen Rentenversicherung wurde durch eine kapitalgedeckte Komponente ergänzt. Es wurden Maßnahmen ergriffen, um einerseits den Beitragssatz in der Rentenversicherung nach oben zu begrenzen und andererseits das Versorgungsniveau abzusenken. In die Formel für die Rentenanpassung wurde eine Rückkoppelung einbaut, sodass bei steigenden Aufwendungen für die Alterssicherung der aktiven Bevölkerung die Rentenanpassung für die Rentner gedämpft wird. Im Mittelpunkt der gesetzlichen Rentenversicherung steht somit nicht mehr ein bestimmtes Leistungsniveau, sondern

<sup>2</sup> Quelle: <http://www.investment-center-foehr.de>

eine bestimmte Höhe des Beitragssatzes. Die neue Rentenformel ist der Kernpunkt des Altersvermögensergänzungsgesetzes.<sup>3</sup>

Den **Zugang zur gesetzlichen Rentenversicherung** haben alle Personen, die gegen Entgelt oder zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind. Selbständige Erwerbstätige, die nicht aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu bestimmten Berufsgruppen (z.B. Handwerker, Lehrer, Erzieher und Hebammen) pflichtversichert sind, können auf Antrag die Versicherungspflicht herbeiführen. Personen, die nicht pflichtversichert sind, haben die Möglichkeit, sich ab dem 16. Lebensjahr freiwillig zu versichern. Auch Personen, die weder Beschäftigte noch selbständig tätig sind, gehören i.d.R. der Rentenversicherung an, insbesondere Wehr- und Zivildienstleistende sowie Bezieher von Lohnersatzleistungen.

Die **Hauptaufgabe der gesetzlichen Rentenversicherung** ist die Zahlung von Renten. Versicherte Risiken sind dabei das Alter, die verminderte Erwerbsfähigkeit und der Tod des Versicherten. Renten sollen der materiellen Absicherung des Versicherten und seiner Hinterbliebenen dienen. Die Zahlung der Regelaltersrente ab Vollendung des 65. Lebensjahres ist mit einem Anteil von circa 20 % bereits die Ausnahme. Die meisten gesetzlichen Renten sind heute vorgezogene Renten.

Die gesetzliche Rentenversicherung erbringt folgende Leistungen:

- Zuschuss zur Krankenversicherung der Rentner
- Maßnahmen zur Rehabilitation
- Zahlung von Renten

Ob und in welcher Höhe Leistungen beansprucht werden können, hängt von persönlichen Voraussetzungen, Altersgrenzen, Wartezeiten und natürlich von der Mitgliedschaft ab.

Bei der **Ermittlung des Rentenanspruches** wird nur das Einkommen bis zur Höhe der Beitragsbemessungsgrenze berücksichtigt. Darüber hinausgehende Einkommensteile sind für die Höhe des Rentenanspruches irrelevant. Die

---

<sup>3</sup> Vgl. Klein, H.-G. / Wunsch, U. (2002), S. 213-214

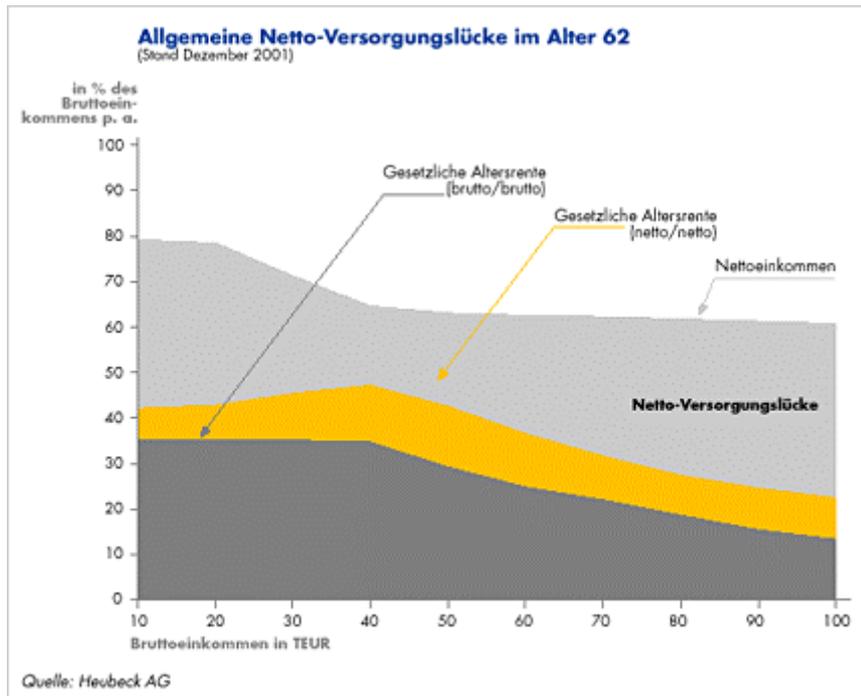
Beitragsbemessungsgrenze liegt 2002 bei einem Monatseinkommen von 4.500 EUR (West) bzw. 3.750 EUR (Ost). Bis zu dieser Grenze deckt die gesetzliche Rentenversicherung durchschnittlich 60 – 80 % des letzten Nettoeinkommens ab.

Je höher das eigene Einkommen über der Beitragsbemessungsgrenze liegt, desto mehr klaffen die Rentenhöhe und das vorher erzielte Nettoeinkommen auseinander. In diesem Fall spricht man von einer **Versorgungslücke**. Im Hinblick auf die Einkommensteile oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze steigt die Versorgungslücke überproportional an.

Die nachfolgende Grafik zeigt eine allgemeine Netto-Versorgungslücke im Alter von 62 Jahren auf.

**Es gelten folgende Prämissen:**

<b>Allgemeine Netto-Versorgungslücke im Alter 62</b>	
(Stand Dezember 2001)	
Pensionierungsalter:	62
Währung	EUR
Berechnungstichtag ( für LSt, SV-Näherung 2001 und BBG)	01.12.2001
Beitragsbemessungsgrenze (jährlich)	53.379
Steuerklasse (1 = I/0, 3 = III/0)	3
Ertragsanteil (SV-Rente)	30 %
<b>Beitragssätze:</b>	
Sozialversicherungssatz:	19,10 %
Arbeitslosenversicherungssatz:	6,50 %
Kirchensteuersatz:	9,00 %
Krankenversicherungssatz (Aktiver):	14,00 %
Pflegeversicherungssatz (Aktiver):	1,70 %
Krankenversicherungssatz (Rentner):	13,00 %
Pflegeversicherungssatz (Rentner):	1,70 %



**Abb. 3:** Allgemeine Netto-Versorgungslücke im Alter 62<sup>4</sup>

Bei der lohn- und beitragsbezogenen Rente richtet sich die Rente vor allem nach der Höhe der Arbeitsentgelte und Arbeitseinkommen, die während des Versicherungszeitraumes durch die Beiträge versichert werden.

<sup>4</sup> Quelle: <http://www.aba-online.de>