



SONDERFORSCHUNGSBEREICH 504

Rationalitätskonzepte,
Entscheidungsverhalten und
ökonomische Modellierung

No. 07-12

Zur Sozialversicherungsfreiheit der Entgeltumwandlung

Axel Börsch-Supan*
and Anette Reil-Held**
and Christina Wilke***

March 2007

Financial support from the Deutsche Forschungsgemeinschaft, SFB 504, at the University of Mannheim, is gratefully acknowledged.

*Sonderforschungsbereich 504, email: boersch-supan@mea.uni-mannheim.de

**Mannheim Research Institute for the Economics of Aging (MEA) and Sonderforschungsbereich 504, email: reil-held@mea.uni-mannheim.de

***MEA, email: wilke@mea.uni-mannheim.de



Universität Mannheim
L 13,15
68131 Mannheim

Zur Sozialversicherungsfreiheit der Entgeltumwandlung

Axel Börsch-Supan, Anette Reil-Held und Christina B. Wilke

**Mannheimer Forschungsinstitut
Ökonomie und Demographischer Wandel (MEA)
Universität Mannheim**

Adresse:

A. Börsch-Supan, A. Reil-Held, C. Wilke
Mannheimer Forschungsinstitut Ökonomie
und Demographischer Wandel (MEA)
Universität Mannheim
D-68131 Mannheim
Tel.: +49-621-181-1862

Wir danken Klaus Stiefermann für seine Einführung in den institutionellen Hintergrund sowie Johannes Clemens, Dr. Stephan Fasshauer, Thomas Lueg und Mathias Sommer für Ihre hilfreichen Kommentare. Dem Land Baden-Württemberg, dem Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft und der Deutschen Forschungsgemeinschaft danken wir für die finanzielle Unterstützung.

Zusammenfassung

Um eine Gewichtsverschiebung zwischen den einzelnen Säulen der Alterssicherung zu erreichen, wurden in den vergangenen Jahren auch die Rahmenbedingungen für die betriebliche Altersvorsorge verbessert. So wurde für Arbeitnehmer der Anspruch auf Entgeltumwandlung eingeführt, was erlaubt, Teile des Arbeitsentgelts steuer- und sozialabgabenfrei zum Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung zu verwenden. Die Sozialabgabenfreiheit der umgewandelten Entgelteile ist aber bis Ende 2008 befristet.

Diese Befristung steht derzeit im Zentrum der rentenpolitischen Diskussion. Während die Kritiker der Aufhebung der Sozialabgabenfreiheit darin eine Bedrohung für die weiterhin erfolgreiche Verbreitung der zweiten Säule der Alterssicherung sehen, führen die Befürworter dieser Regelung die resultierenden Beitragsausfälle für die Sozialversicherungssysteme als Grund für die Abschaffung an.

Ziel dieser Studie ist es, die Bedeutung der Entgeltumwandlung für die Alterssicherung zu identifizieren sowie die durch die Beitragsfreiheit entstehenden Kosten für die Sozialversicherungssysteme zu ermitteln. Der Schwerpunkt unserer Analyse liegt bei den bislang vernachlässigten Verhaltensreaktionen, die sich jedoch zur Beantwortung der Frage nach den Auswirkungen der Sozialabgabenfreiheit für die finanzielle Lage der Rentenversicherung und das Gesamtversorgungsniveau der Versicherten als entscheidend erweisen.

Unsere Ergebnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen. Unsere Modellrechnungen zeigen, dass eine Beibehaltung der Sozialabgabenfreiheit zu einem leicht niedrigeren Rentenversicherungsbeitragssatz und einem etwas niedrigeren aktuellen Rentenwert führt. Die Größenordnung der Effekte reduziert sich deutlich, wenn man Verhaltensreaktionen berücksichtigt. Zweitens würde eine Beibehaltung unter der plausiblen Annahme, dass die betriebliche Altersversorgung für die künftigen Rentner eine höhere Rendite erzielt als die gesetzliche Rentenversicherung, tendenziell zu einem höheren Gesamtversorgungsniveau führen. Da die Beitragsfreiheit der Entgeltumwandlung als Anreiz für die betriebliche Altersvorsorge funktioniert, erscheint diese also nach wie vor sinnvoll zur Etablierung eines Mehrsäulensystems der Alterssicherung.

Inhaltsverzeichnis

1. EINLEITUNG	4
2. DIE RAHMENBEDINGUNGEN DER ENTGELTUMWANDLUNG.....	9
3. DIE VERBREITUNG DER BETRIEBLICHEN ALTERSVERSORGUNG UND DIE ROLLE DER ENTGELTUMWANDLUNG.....	12
3.1 DIE VERBREITUNG DER BETRIEBLICHEN ALTERSVERSORGUNG	12
3.2 DIE ROLLE DER BEITRAGSFREIEN ENTGELTUMWANDLUNG.....	13
4. METHODIK: DATENGRUNDLAGE UND DAS SIMULATIONSMODELL MEA-PENSIM.....	17
4.1 ANNAHMEN ÜBER BEVÖLKERUNG, ERWERBSTÄTIGE, LÖHNE.....	17
4.2 WIE WÜRDEN SICH BEI BEIBEHALTUNG DER SOZIALVERSICHERUNGSFREIHEIT DIE BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG ENTWICKELN?	20
5. ENTWICKLUNG DER SOZIALVERSICHERUNG OHNE VERHALTENSÄNDERUNG	23
5.1 WIRKUNGSMECHANISMEN DER SOZIALVERSICHERUNGSFREIHEIT BEI DER ENTGELTUMWANDLUNG	23
<i>Auswirkungen auf der Einnahmenseite</i>	<i>25</i>
<i>Auswirkungen auf der Ausgabenseite</i>	<i>25</i>
5.2 EFFEKT 1: UNMITTELBARE MINDERUNG DER BEITRAGSEINNAHMEN	28
5.3 EFFEKT 2: BEITRAGSSATZ, AKTUELLER RENTENWERT, RENTENNIVEAU	30
6. ENTWICKLUNG DER SOZIALVERSICHERUNG MIT VERHALTENSREAKTIONEN	32
6.1 EFFEKT 3: VERHALTENSREAKTIONEN	32
6.2 BEITRAGSEINNAHMEN BEI VERHALTENSREAKTIONEN	34
6.3 AUSWIRKUNG AUF BEITRAGSSATZ, AKTUELLEN RENTENWERT UND RENTENNIVEAU IN DER GRV	36
6.4 AUSWIRKUNGEN AUF DAS GESAMTVERSORGNUNGSNIVEAU	40
7. SCHLUSSFOLGERUNGEN.....	45
LITERATURVERZEICHNIS	47
ANHANG.....	49

1. Einleitung

Der demographische Wandel ist für die umlagefinanzierte gesetzliche Rentenversicherung wegen der Verschlechterung des Verhältnisses zwischen Beitragszahlern und Leistungsempfängern eine große Herausforderung. Mit der sogenannten "Riester-Reform" wurde daher ein Paradigmenwechsel hin zu einem Mehrsäulensystem der Alterssicherung vollzogen: Die gesetzliche Rente soll durch den Ausbau der zweiten und dritten Säule der Alterssicherung ergänzt werden, um das künftig niedrigere Rentenniveau zu kompensieren.¹ So wird unter anderem von den geburtenstarken Babyboom-Jahrgängen erwartet, dass sie die gesetzliche Rente ergänzen, indem sie einen Teil ihrer Altersvorsorge selbst ansparen, um die nur halb so großen nachfolgenden Generationen nicht zu überlasten. Um dies zu erreichen, wurden verschiedene Maßnahmen zur Stärkung der betrieblichen und individuellen Altersvorsorge in 2002 und 2004 eingeführt, wie zum Beispiel die beträchtlich subventionierte „Riester-Rente“.²

Auch für die betriebliche Altersvorsorge wurden die gesetzlichen Rahmenbedingungen verändert, um diese Durchführungsform ebenfalls zu stärken. So wurde 2001 für alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten das Recht auf Entgeltumwandlung eingeführt.³ Im Rahmen der Entgeltumwandlung können Teile des Arbeitsentgelts steuer- und sozialabgabenfrei zum Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung verwendet werden. Die Befreiung der umgewandelten Entgeltteile von den Sozialversicherungsbeiträgen wurde als Antriebsimpuls für eine größere Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge kommuniziert, was die Befristung bis Ende 2008 rechtfertigen soll. Tatsächlich war die beitragsfreie Entgeltumwandlung in anderer Form auch vor 2001 bereits möglich.

Diese Regelung steht derzeit in der sozialpolitischen Diskussion. Kritiker der vorgesehenen Aufhebung der Sozialabgabenfreiheit (z.B. Gunkel 2005, Sozialbeirat 2006) sehen darin eine Bedrohung für eine weiterhin erfolgreiche Verbreitung der zweiten Säule der Alterssicherung. Schließlich gilt die Sozialabgabenfreiheit in „vielen Fällen als Motor des Erfolgs“ für die gestiegene Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung seit 2001 (Stieffermann 2006). Die Befürworter der Befristung dieser Regelung begründen dies hingegen vor allem mit den daraus resultierenden Beitragsausfällen für die Sozialversicherung (z.B. Thiede 2005). Neben

¹ Birg und Börsch-Supan (1999) zeigen, dass diese Kompensation möglich ist; Börsch-Supan (1999) zeigt, dass dies die Wohlfahrt der Bürger erhöhen kann.

² Börsch-Supan und Wilke (2005) schildern den Reformprozess im Detail.

³ Eine gewisse Einschränkung resultiert aus dem Umstand, dass tarifvertraglich vereinbarte Entgelte nur durch eine tarifvertragliche Regelung umgewandelt werden können.

den Finanzierungsgesichtspunkten tauschen Thiede (2005) und Gunkel (2005) auch ordnungs- und verteilungspolitische Argumente für und gegen die Sozialabgabenfreiheit der Entgeltumwandlung aus.

Allerdings gibt es bislang wenig Evidenz über die quantitativen Effekte der Beitragsfreiheit, weder hinsichtlich der Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung noch des Ausmaßes der durch die Beitragsfreiheit verursachten Kosten bei den Sozialversicherungsträgern. Berechnungen des früheren Bundesministeriums für Gesundheit und Soziales gehen für das Jahr 2003 von Beitragsausfällen für die Sozialversicherung in Höhe von etwa 400 Millionen Euro aus (Deutscher Bundestag 2004). Für das Jahr 2006 steht die Zahl 2,2 Milliarden Euro im Raum (Müntefering 2006).

Ehrentraut und Raffelhüschen (2006) berechnen die Auswirkungen der Entgeltumwandlung für die Rentenversicherung und stellen fest, dass langfristig sowohl der Rentenversicherungsbeitragssatz als auch der aktuelle Rentenwert bei einer Beibehaltung der Beitragsfreiheit geringer ausfallen würden als ohne. Diesen Ergebnissen und den positiven Anreizen der Entgeltumwandlung für die betriebliche Altersversorgung stellen sie aus dem niedrigeren Rentenwert resultierende Verteilungseffekte gegenüber. Daher lassen sie zunächst eine Empfehlung offen, plädieren aber letztlich für eine Förderung der zusätzlichen Altersvorsorge ausschließlich über das Steuersystem.

Die quantitativen Auswirkungen der beitragsfreien Entgeltumwandlung wirken unterschiedlich auf die finanzielle Situation in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung. In der Kranken- und Pflegeversicherung wirken sich die Beitragsausfälle unmittelbar auf die Einnahmen und somit auf die Beitragssätze aus. Den Beitragsausfällen können jedoch die zusätzlichen Einnahmen aus den über die Entgeltumwandlung erworbenen Betriebsrenten gegenübergestellt werden, da sämtliche Leistungen der betrieblichen Altersversorgung der Beitragspflicht der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen. Auch in der Arbeitslosenversicherung sind kompensierende Mechanismen enthalten. Am komplexesten ist das Wirkungsgefüge in der gesetzlichen Rentenversicherung. Einerseits kommt es durch die Beitragsausfälle zu einem Druck auf die Beitragssätze, da die versicherungspflichtigen Entgelte durch die Entgeltumwandlung geringer wachsen als ohne sie. Andererseits fällt jedoch auch die Rentenanpassung geringer aus. Diese Untersuchung zeigt, dass sich durch die Sozialabgabenfreiheit insgesamt sogar ein etwas niedrigerer Beitragssatz und aktueller Rentenwert ergibt und bestätigt die Richtung des Ergebnisses von Ehrentraut und Raffelhüschen (2006).

Das Ziel dieser Studie ist es, anhand von Modellrechnungen die Bedeutung der sozialver-

sicherungsfreien Entgeltumwandlung für die Sozial- und insbesondere die Rentenversicherung sowie das Gesamtversorgungsniveau der Versicherten im Alter zu ermitteln. Beide Zielgrößen sind wichtig – einerseits kosten Anreizmechanismen Ressourcen, die der Staat auch anders einsetzen könnte, andererseits soll mit diesen Anreizen auch ein sozialpolitisches Ziel erreicht werden.

Um diesem Ziel gerecht zu werden, liefert diese Studie zwei Beiträge. Erstens aktualisieren und präzisieren wir die Berechnungen von Ehrentraut und Raffelhüschen (2006), die das DIA-Rentenbarometer heranziehen. Wir verwenden eine detailliertere Modellierung und die neueste verfügbare Datengrundlage über die Verbreitung der Entgeltumwandlung (TNS Infratest 2005). Zum zweiten berücksichtigen wir explizit mögliche Verhaltensreaktionen der Arbeitnehmer auf die Aufhebung der Beitragsfreiheit, denn diese sind entscheidend, um die Auswirkungen einer Aufhebung oder Beibehaltung der Sozialabgabefreiheit für die Sozialversicherung und das Gesamtversorgungsniveau der Versicherten zu ermitteln. Die Vernachlässigung der Verhaltensreaktionen in früheren Studien ist ein gravierendes Manko, da alle Ergebnisse letztlich davon abhängen, wie sich die Arbeitnehmer wegen der verschlechterten Rahmenbedingungen der Entgeltumwandlung verhalten werden.

Völlig unwahrscheinlich ist es, dass die Arbeitnehmer vollständig bei den bislang gewählten Vorsorgeformen beharren werden. Nur in diesem Fall würden die durch die Aufhebung der Sozialabgabefreiheit verursachten Beitragsverluste automatisch zu Mehreinnahmen. Stattdessen sind folgende Verhaltensreaktionen wahrscheinlich. Erstens könnten die Arbeitgeber initiativ werden und den Arbeitnehmern ein Ausweichen in Arbeitszeitkonten oder in eine arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung anbieten, die nach wie vor sozialversicherungsfrei bleiben. In diesem Fall würden die erhofften Beitragsmehreinnahmen vollständig ausbleiben. Alternativ können die Beschäftigten statt der betrieblichen Altersvorsorge eine private „Riester-Rente“ abschließen, was das Gesamtversorgungsniveau im Alter ebenso erhalten kann, aber zu Mehreinnahmen für die Sozialversicherung führen würde. Dafür wird der Staatshaushalt mit der dann fälligen „Riester-Förderung“ belastet. Der Nettoeffekt ist a priori unklar. Schließlich könnten die Arbeitnehmer die durch Entgeltumwandlung dotierten Verträge wegen der unattraktiveren Förderung auflösen und das nun verfügbar gewordene Einkommen für Konsumausgaben verwenden. Das würde dann ebenfalls zu Mehreinnahmen für die Sozialversicherung führen, aber auch zu einem niedrigeren Versorgungsniveau im Alter.

Letztlich werden einige Haushalte die eine, andere Haushalte eine andere Verhaltensreaktion aufzeigen. Wieder andere werden eine Kombination der obigen Möglichkeiten wählen. Es ist

beim gegenwärtigen Informationsstand unmöglich, mit ausreichender Verlässlichkeit abzuschätzen, welcher Haushalt sich wie verhalten wird.

Daher analysieren wir eine Reihe von Szenarien, die das Spektrum wahrscheinlicher Verhaltensreaktionen abdecken. Als Basisszenario (A) werden die Auswirkungen der beitragsfreien Entgeltumwandlung unter der Annahme untersucht, dass diese auch über das Jahr 2008 hinaus beibehalten wird. Diesem Referenzszenario werden dann Szenarien gegenüber gestellt, die diese Annahme nicht machen, also kontrafaktisch sind (K). Zum einen erfassen diese Szenarien extreme Verhaltensannahmen zur Verdeutlichung der Bandbreite der Auswirkungen (K-NULL, K-AGF, K-RIE und K-KONS), zum anderen wählen wir eine Kombination der möglichen Verhaltensreaktionen (K-KOMBI) als eine Art mittleres Szenario. Weitere Verhaltensannahmen, die die generelle Dynamik der betrieblichen Altersversorgung betreffen, werden weiter unten spezifiziert.

Szenario	Verhaltensannahme
A	Beitragsfreiheit der Entgeltumwandlung wird dauerhaft beibehalten
K-NULL	Beitragsfreiheit der Entgeltumwandlung wird abgeschafft, es treten keine Verhaltensreaktionen auf
K-AGF	Beitragsfreiheit wird abgeschafft, die Entgeltumwandlung wird vollständig in die arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung umgeschichtet
K-RIE	Beitragsfreiheit wird abgeschafft, die Entgeltumwandlung wird vollständig aufgegeben und stattdessen wird eine private Riester-Rente abgeschlossen
K-KONS	Beitragsfreiheit wird abgeschafft, die Entgeltumwandlung wird vollständig abgebrochen und fließt stattdessen in den Konsum
K-KOMBI	Beitragsfreiheit wird abgeschafft, Kombination aller Verhaltensreaktionen: Jeweils etwa ein Viertel der Entgeltumwandlung fließt ab 2009 in den Konsum und in die private Riester-Rente, ein Viertel verbleibt in der Entgeltumwandlung, und ein weiteres Viertel (6%) erhält stattdessen eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge (dieser Anteil steigt bis auf 15% in 2030).

Unsere Ergebnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen. Auch unsere Modellrechnungen zeigen, dass eine Beibehaltung der Sozialabgabenfreiheit zu einem niedrigeren Rentenversicherungsbeitragssatz und einem niedrigeren aktuellen Rentenwert führen. Die Größenordnung der Effekte reduziert sich jedoch deutlich, wenn man Verhaltensreaktionen berücksichtigt. Zweitens würde eine Beibehaltung unter der plausiblen Annahme, dass die betriebliche Altersversorgung für die künftigen Rentner eine höhere Rendite erzielt als die gesetz-

liche Rentenversicherung, tendenziell zu einem höheren Gesamtversorgungsniveau führen. Da die Beitragsfreiheit der Entgeltumwandlung als Anreiz für die betriebliche Altersvorsorge funktioniert, erscheint diese also nach wie vor sinnvoll zur Etablierung eines Mehssäulensystems der Alterssicherung.

Das Papier gliedert sich wie folgt. In Abschnitt 2 werden zunächst die institutionellen Rahmenbedingungen der Entgeltumwandlung skizziert. Anschließend beschreiben wir in Abschnitt 3, wie sich die Verbreitung der Entgeltumwandlung entwickelt hat und setzen dies in Zusammenhang zu den veränderten Rahmenbedingungen, um die Bedeutung der beitragsfreien Entgeltumwandlung für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung zu identifizieren. Abschnitt 4 klärt methodische Fragen: Wir stellen die Datengrundlagen und das Simulationsmodell (MEA-PENSIM) vor, mit dem unsere Berechnungen ausgeführt werden. Es folgt der Ergebnisteil. Zunächst werden in Abschnitt 5 die Ergebnisse unserer Berechnungen für die Rentenversicherung ohne Berücksichtigung von Verhaltensreaktionen vorgestellt. Die Hauptergebnisse folgen dann in Abschnitt 6: Hier werden die möglichen Verhaltensreaktionen einbezogen. Abschnitt 7 schließt mit unseren Schlussfolgerungen.

2. Die Rahmenbedingungen der Entgeltumwandlung

Um die mit den jüngsten Rentenreformen angestrebte Gewichtsverschiebung in der Altersversorgung zu Gunsten der zweiten und dritten Säule zu realisieren, wurden neben der Einführung der „Riester-Rente“ auch die Rahmenbedingungen für die betriebliche Altersversorgung in den vergangenen Jahren erheblich geändert.

Recht auf Entgeltumwandlung. Eine erhebliche Stärkung hat die betriebliche Altersvorsorge durch die Einführung des Anspruchs der Arbeitnehmer auf eine Entgeltumwandlung ab 2001 erfahren (§1a Betriebsrentengesetz - BetrAVG). Die Entscheidung, den Arbeitnehmer mit einer betrieblichen Altersversorgung zu versorgen, ist seitdem keine freiwillige Arbeitgeberentscheidung mehr. Sie kann vom Arbeitnehmer als Anspruch geltend gemacht werden, ist dann aber auch von diesem zu finanzieren. Den Rechtsanspruch, Entgelt in Beiträge zu einer Pensionskasse, einer Direktversicherung oder einen Pensionsfonds umzuwandeln haben grundsätzlich alle sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer. Voraussetzung für die Entgeltumwandlung ist jedoch, dass der Tarifvertrag es zulässt. Etwa 20 Millionen Arbeitnehmer, d.h. etwa 80 Prozent aller unter einem Tarifvertrag fallenden Beschäftigten, haben bereits die Möglichkeit der Entgeltumwandlung. Die meisten Branchen schöpfen das Maximum in Höhe von 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze aus, aber nicht alle geben das gesamte Gehalt dafür frei (aba 2005).⁴

Definition der Entgeltumwandlung. Unter Entgeltumwandlung versteht man, dass der Arbeitnehmer auf aktuelle oder zukünftige Entgeltbestandteile zu Gunsten des Aufbaus einer betrieblichen Rentenanwartschaft verzichtet.

Die **Entgeltumwandlung** ist nach § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG definiert als Form der betrieblichen Altersversorgung durch Umwandlung „künftiger Entgeltansprüche in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen“. Anstelle der Auszahlung von Arbeitslohn stellt der Arbeitgeber Beträge in entsprechender Höhe für eine betriebliche Altersversorgung zur Verfügung. Dabei ist eine Entgeltumwandlung im Sinne des BetrAVG nur gegeben, wenn Anteile der bereits bestehenden Gesamtvergütung nunmehr durch Änderungsvereinbarung für Versorgungsbeiträge verwendet werden. Keine Entgeltumwandlung liegt hingegen etwa vor, wenn anstelle einer Lohnerhöhung eine Versorgungsleistung zusätzlich zum derzeitigen Gehalt vereinbart wird (sog. *unechte Entgeltumwandlung*).

Quelle: Tenbrock (2005).

⁴ Zum Beispiel nimmt die Baubranche den Mindestlohn aus. Im Druckgewerbe dürfen nur Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld und vermögenswirksame Leistungen als Vorsorgebeiträge eingesetzt werden.

Steuer- und beitragsrechtliche Rahmenbedingungen. Die steuerliche Behandlung der Entgeltumwandlung war zunächst in § 40b EStG geregelt. Beiträge in eine Direktversicherung oder eine Pensionskasse wurden bis zu einer bestimmten Höchstgrenze pauschal mit einem Steuersatz von 20 Prozent versteuert und waren sozialabgabenfrei, sofern sie aus Einmalzahlungen, wie bspw. dem Weihnachtsgeld, erfolgten. Mit der Riester-Reform wurde 2001 die steuerliche Förderung der betrieblichen Altersversorgung ausgebaut, was vor allem in § 3 Nr. 63 EStG geregelt wird. Die Entgeltumwandlung und die Arbeitgeberbeiträge werden nach dem Prinzip der nachgelagerten Besteuerung behandelt (sogenannte „Eichel“-Förderung). Bis zu höchstens 4 Prozent der aktuellen Beitragsbemessungsgrenze können im Rahmen der Entgeltumwandlung steuer- und sozialabgabenfrei in einen Betriebsrentenanspruch umgewandelt werden (in 2005 – dem Basisjahr der folgenden Simulationen - 2496 Euro). Der Mindestbetrag beträgt ein Hundertsechzigstel der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV, (in 2005 181,13 Euro). Viele Arbeitgeber geben ihre Ersparnis der Sozialversicherungsbeiträge an die Arbeitnehmer weiter.

Die so erworbenen Betriebsrenten unterliegen in der Auszahlungsphase dem individuellen Steuersatz und werden mit dem vollen Kranken- und Pflegeversicherungsbeitragssatz belegt. Ursprünglich bezog sich der § 3 Nr. 63 nur auf Einzahlungen in Pensionskassen oder Pensionsfonds. Mit der Vereinheitlichung der steuerlichen Behandlung der betrieblichen Altersversorgung wurden mit dem Alterseinkünftegesetz ab 2005 auch Beiträge zu Direktversicherungen in den Geltungsbereich des § 3 Nr. 63 einbezogen. Die Förderung nach § 40b entfällt seitdem für Neuverträge. Dafür können 1800 Euro mehr steuerfrei umgewandelt werden.

Neben der Entgeltumwandlung gingen noch von weiteren Regelungen Impulse für die betriebliche Altersversorgung aus. Zum Beispiel wurden die Unverfallbarkeitsfristen ab 2001 verkürzt. Bis dahin ging die Rentenanswartschaft im Fall eines Arbeitgeberwechsels nicht verloren, wenn der Arbeitnehmer mindestens das 35. Lebensjahr vollendet hatte und die Versorgungszusage mindestens 10 Jahre bestand. Seit 2001 ist eine Anwartschaft bereits ab dem Alter von 30 Jahren unverfallbar, wenn die Zusage seit mindestens fünf Jahren besteht.⁵ Wei-

⁵ Darüber hinaus enthält das Betriebsrentengesetz Mindestvorschriften zur Anpassung der laufenden Rentenleistungen. Mit dem 1999 in Kraft getretenen Rentenreformgesetz wurden die zuvor nur vage formulierten und durch die Rechtsprechung zu Gunsten der Arbeitnehmer weit ausgelegten Anpassungsregeln konkretisiert (Deutsche Bundesbank 2001). Danach müssen die Betriebsrenten alle drei Jahre mindestens entsprechend der Inflationsrate oder der Entwicklung der Nettolöhne vergleichbarer Arbeitnehmergruppen in dem betreffenden Unternehmen erhöht werden. Generell kann eine Anpassung dann aufgeschoben werden, wenn die wirtschaftliche Lage des Unternehmens dies erforderlich macht. Die von der Rechtsprechung entwickelte Verpflichtung zu einer

tere Neuregelungen des Betriebsrentenrechts beziehen sich etwa auf die der Abfindung von Versorgungsanwartschaften und –ansprüchen oder die erleichterte Übertragbarkeit von Versorgungsanwartschaften (Stichwort „Portabilität“). Tabelle 1 gibt einen Überblick über die wesentlichen Änderungen bei den Rahmenbedingungen der betrieblichen Altersvorsorge.

Tabelle 1: Entwicklung der Rahmenbedingungen der betrieblichen Altersversorgung

1974	Betriebsrentengesetz	Finanzierung, Unverfallbarkeitsfristen, Haftung, Form der Zusage und Anpassung der Leistungen
1999	Rentenreformgesetz	Beteiligung der Arbeitnehmer durch Entgeltumwandlung möglich, Konkretisierung der Anpassungsregeln
2001	Altersvermögensgesetz	Anspruch auf Entgeltumwandlung für alle Arbeitnehmer (Tarifvorbehalt) Einführung des § 3 Nr. 63 (Entgeltumwandlung): Einzahlungen in Pensionskassen und Pensionsfonds werden in Höhe von bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze nachgelagert besteuert und sind bis 2008 befreit von Sozialversicherungsbeiträgen. Kürzere Unverfallbarkeitsfristen (30/5)
2005	Alterseinkünftegesetz	Einheitliche Besteuerung der drei externen Durchführungswege: Direktversicherung wird in § 3 Nr. 63 einbezogen Wegfall des § 40b EStG (Pauschalbesteuerung) Weitere 1800 € können dafür steuerfrei eingezahlt werden. Verbesserung der Portabilität (AG-Wechsel), Fortführung des Vertrags nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses möglich

Quelle: Eigene Darstellung

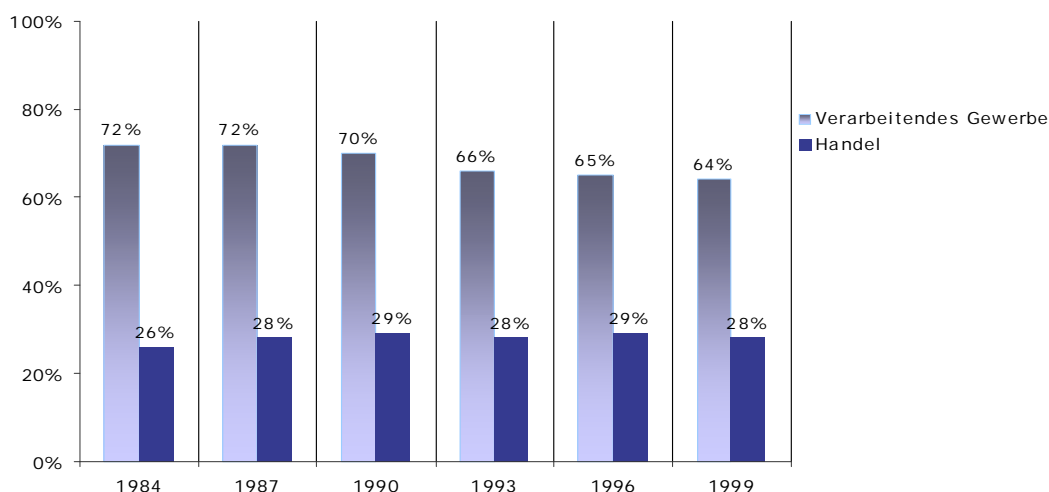
nachholenden Anpassung wurde aufgehoben. Stattdessen kann sich der Arbeitgeber seit 1999 im vornherein dazu verpflichten, die späteren Renten jährlich um 1% anzuheben.

3. Die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung und die Rolle der Entgeltumwandlung

3.1 Die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung

Die Datenlage zur betrieblichen Altersvorsorge in Deutschland ist lückenhaft. Insbesondere für die Zeit vor 2001 liegen nur wenige Stichprobenerhebungen oder Befragungen vor, weshalb eine langfristige Beschreibung der Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung nicht möglich ist. Nach der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung (aba) zeigt die betriebliche Altersversorgung nach der Währungsreform 1948 bis zum Anfang der siebziger Jahre einen Aufschwung und stagniert anschließend (aba 2005). Das Betriebsrentengesetz von 1974 wird als neuer Impuls betrachtet, da bis Mitte der achtziger Jahre ein weiterer Anstieg in der betrieblichen Altersversorgung beobachtet werden konnte, der von einem langsamen, aber kontinuierlichen Abstieg gefolgt wurde. Ein Eindruck über diese Entwicklung lässt sich aus Befragungen des Ifo-Instituts gewinnen, die im 3-Jahres-Abstand – letztmalig 1999 – erfolgten und sich aber auf das verarbeitende Gewerbe und den Handel beschränken, siehe Abbildung 1a.

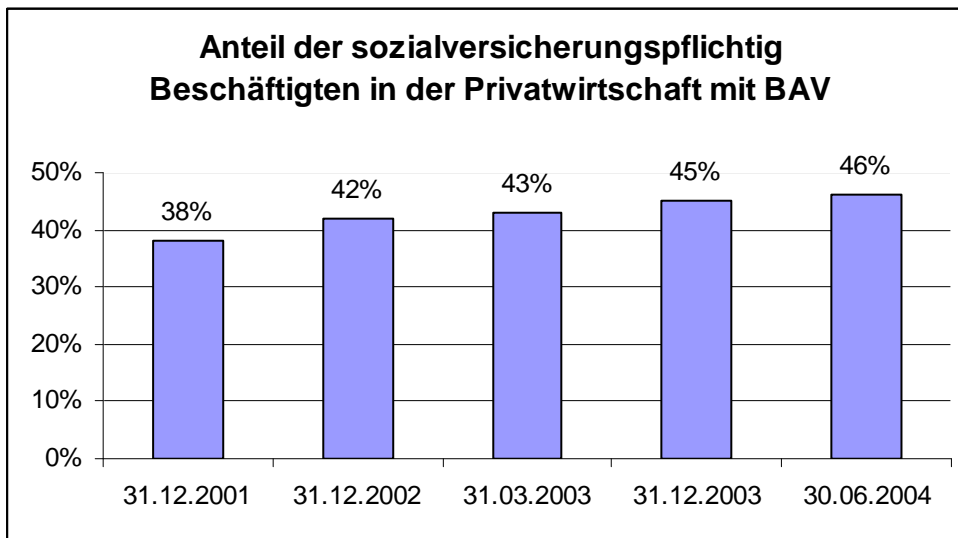
Abbildung 1a: Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung 1984-1999



Quelle: Stieffermann (2006) basierend auf Daten des Ifo-Instituts.

Untersuchungen von TNS Infratest (2005) für die Jahre 2001, 2003 und 2004 zeigen, dass die Neuregelungen in Verbindung mit der Riester-Reform nach 2001 erneut von einem Anstieg in der Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung gefolgt wurden, siehe Abbildung 1b.

Abbildung 1b: Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung 2001-2004



Quelle: TNS Infratest (2005).

Zwischen Dezember 2001 und Juni 2004 ist der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit einer Betriebsrentenanwartschaft von 38 auf 46 Prozent gestiegen.⁶ Insgesamt hatten Ende Juni 2004 10,35 Millionen Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft einen Anspruch auf betriebliche Altersversorgung.

Außerdem ist der Untersuchung von TNS Infratest (2005) zu entnehmen, dass der Anstieg bei dem Anteil der Betriebsstätten mit Betriebsrenten noch dynamischer war, der zwischen 2001 und 2004 um 11 Prozentpunkte auf 41 Prozent gestiegen ist. Dies ist auf die überdurchschnittlich vielen kleineren Betriebsstätten zurückzuführen, die ein Zusatzversorgungssystem eingeführt haben. Seit 2002 ist die Steigerung von 19 auf 32 Prozent in den neuen Bundesländern und bei den Frauen von 33 auf 42 Prozent besonders hoch. Zusammen mit dem öffentlichen Dienst verfügten 2004 60 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten über einen Betriebsrentenanspruch.

3.2 Die Rolle der beitragsfreien Entgeltumwandlung

Inwieweit ist nun die Sozialversicherungsfreiheit der Entgeltumwandlung für den Anstieg bei der Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung verantwortlich? Hierzu betrachten wir die zeitliche Entwicklung und die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung differenziert nach den einzelnen Durchführungswegen und setzen diese in Verbindung zu den in Tabelle 1 beschriebenen Änderungen in den Rahmenbedingungen, siehe Tabelle 2. Eine Schwierigkeit

⁶ Der Anstieg in den neuen Bundesländern war mit 13 Prozentpunkten noch etwas stärker.

besteht in der Trennung von beitrags- und steuerrechtlichen Vorteilen, die in der Regel jedoch gemeinsam kommuniziert werden.

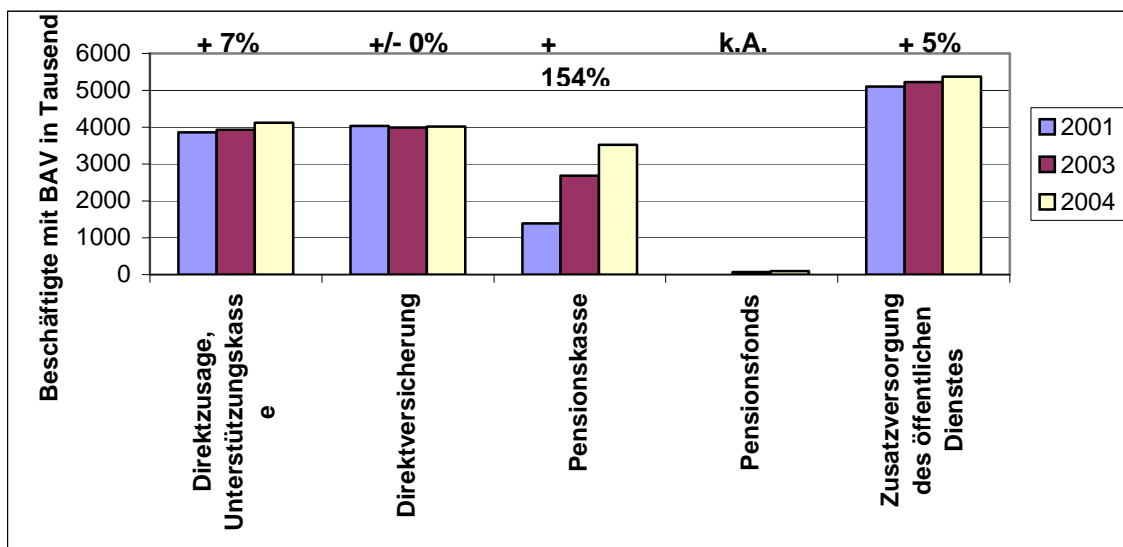
Tabelle 2: Entgeltumwandlung und Verbreitung nach Durchführungswegen

Durchführungsweg	Förderung nach § 40b oder § 3 Nr.63		Anstieg seit 2001 bzw. Einführung § 3 Nr. 63 bis 2004	
	§ 40b EStG	§ 3 Nr.63	In %	In Tsd.
Direktzusage, Unterstützungskasse	-	-	+ 7%	+ 262
Direktversicherung	bis 2004	ab 2005	0%	+/- 0
Pensionskasse	-	ab 2001	+ 874%	+ 1460
Pensionsfonds	-	ab 2001	*	+ 105
Zusatzversorgung öffentlicher Dienst		ab 2003	+ 5%	+ 98

Quelle: Eigene Darstellung. Anstieg nach TNS Infratest (2005) *Bemerkungen: Da die Pensionsfonds erst seit 2001 eingeführt wurden, ist eine prozentuale Angabe des Anstiegs nicht sinnvoll.

Es zeigt sich, dass vor allem die Pensionskassen und Pensionsfonds, also die Durchführungswegen, die von der Einführung des § 3 Nr. 63 profitieren, besonders stark gewachsen sind. Die Entwicklung der Zahl der einbezogenen Personen zeigt deutliche Unterschiede nach den Durchführungswegen, die Tabelle 2 reflektiert, vergleiche Abbildung 2.

Abbildung 2: Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung 2001-2004 nach Durchführungswegen, Anstieg 2001 bis 2004 in %



Quelle: Eigene Darstellung auf Basis Infratest (2005). Bemerkungen: Anstieg zwischen 2001 und 2004 in %.

Diese Darstellung belegt nochmals, dass vor allem die Pensionskassen nach Einführung der sogenannten „Eichel-Förderung“ einen deutlichen Anstieg erfahren haben. Die Direktversicherungen hingegen, die von dieser Förderung bis 2005 ausgenommen waren, stagnierten.

Entgegen der Erwartung haben sich die Direktversicherungen nach Einbeziehung in die Förderung des § 3 Nr. 63 durch das Alterseinkünftegesetz nicht weiter verbreitet. Auch die Pensionskassen weisen nach den neuesten Zahlen seit 2005 weniger starke Zuwächse auf (GDV 2006).

Es ist weiterhin zu berücksichtigen, dass nicht alle Beschäftigten in den einzelnen Durchführungswegen ihre Altersvorsorge über die Entgeltumwandlung betreiben. Tabelle 3 zeigt daher die Anzahl der Beschäftigten, die ihre betriebliche Altersversorgung über die Entgeltumwandlung im Rahmen des § 40b oder § 3 Nr. 63 dotieren.

Tabelle 3: Anzahl der Verträge (in Tsd.) im Rahmen der Bruttoentgeltumwandlung

Durchführungsweg	12/01	12/03	06/04
Pensionskasse	167	810	1627
Pensionsfonds	-	55	79
Direktversicherung	4036	3984	4056
Öffentlicher Dienst	-	19	62
Gesamt	4203	4868	5824

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf Infratest (2005)

Der maßgebliche Einfluss des § 3 Nr. 63 auf die Verbreitung der Altersvorsorge durch die Entgeltumwandlung bestätigt sich hier eindrücklich.⁷ Die Zahl der Beschäftigten, die eine Entgeltumwandlung im Rahmen der Paragraphen 40b oder 3 Nr. 63 vorgenommen haben, ist zwischen Ende 2001 und Mitte 2004 von 4203 auf 5824, das heißt um etwa 40 Prozent, gewachsen. Am stärksten ist die Entgeltumwandlung bei den Pensionskassen mit einer Zuwachsrate von 847 Prozent gewachsen. Der seit 2001 neu geschaffene Pensionsfonds und der öffentliche Dienst, in dem die Entgeltumwandlung erst seit 2003 möglich ist, weisen seitdem auf einem entsprechend niedrigeren Niveau ebenfalls Zuwächse auf. Im öffentlichen Dienst ist eine Inanspruchnahme des § 3 Nr. 64 erst seit April 2003 möglich. Dementsprechend ist

⁷ Zwar gab es in anderer Form die Beitragsfreiheit der Entgeltumwandlung bereits vor der Einführung des § 3 Nr. 63 in 2001. Eng mit dieser Neureglung verbunden, ist aber auch die begleitende Diskussion, die diese Altersvorsorgeform in das Bewusstsein vieler Arbeitnehmer und Arbeitgeber gerückt hat.

dort der Anteil der Beschäftigten mit Entgeltumwandlung geringer. Der Zuwachs innerhalb von 6 Monaten ist jedoch beachtlich.

Ein mögliches Gegenargument wäre, dass die zunehmende Verbreitung der Pensionskassen, insbesondere die der über Entgeltumwandlung dotierten Verträge, auf andere Reformen im Bereich der betrieblichen Altersversorgung zurückzuführen ist. Dies ist jedoch nicht zutreffend, da sich die Änderungen im Bereich der Portabilität beispielsweise auf die arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung beziehen. Die Mindestanpassungsvorschriften betreffen ebenfalls nicht speziell die Pensionskassen, sondern vor allem die Direktzusagen und die Unterstützungskassen.

Daher bleiben zwei Politikeingriffe, die die starke Zunahme (relativ zu den übrigen Durchführungswegen) erklären können: zum einen die nachgelagerte Besteuerung, zum anderen die Sozialversicherungsfreiheit. Inwieweit können die Wirkungen dieser beiden Komponenten des § 3 Nr. 63 auseinander gehalten werden? Eine Antwort auf diese Frage geben die Modellrechnungen von Recktenwald und Krüger (2005), die für verschiedenen Arbeitnehmertypen die Vorteilhaftigkeit der verschiedenen Durchführungswege der Altersversorgung ermitteln. Sie zeigen, dass die Entgeltumwandlung in den allermeisten Fällen – eine Ausnahme sind Hochverdiener - ohne die Beibehaltung der Sozialabgabenfreiheit im Vergleich zu den Alternativen (Riester-Rente, Rürup-Rente, Direktzusage) unattraktiv ist.

4. Methodik: Datengrundlage und das Simulationsmodell MEA-PENSIM

Die Sozialversicherungsfreiheit der Entgeltumwandlung hat also eine wichtige Rolle für die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge. Sie kommt jedoch nicht ohne Kosten, da sie Beitragsausfälle bei der gesetzlichen Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung sowie der Arbeitslosenversicherung verursacht. Zur Abschätzung dieser Kosten bedarf es eines detaillierten Rentensimulationsmodells. Wir verwenden das am Mannheimer Forschungsinstitut Ökonomie und demographischer Wandel (MEA) entwickelte MEA-PENSIM Modell. Eine detaillierte Beschreibung dieses Modells findet sich in Wilke (2004). Zunächst stellen wir in diesem Kapitel die der Simulation zugrunde liegenden Annahmen vor und erläutern danach die einzelnen Wirkungszusammenhänge in der Rentenversicherung.

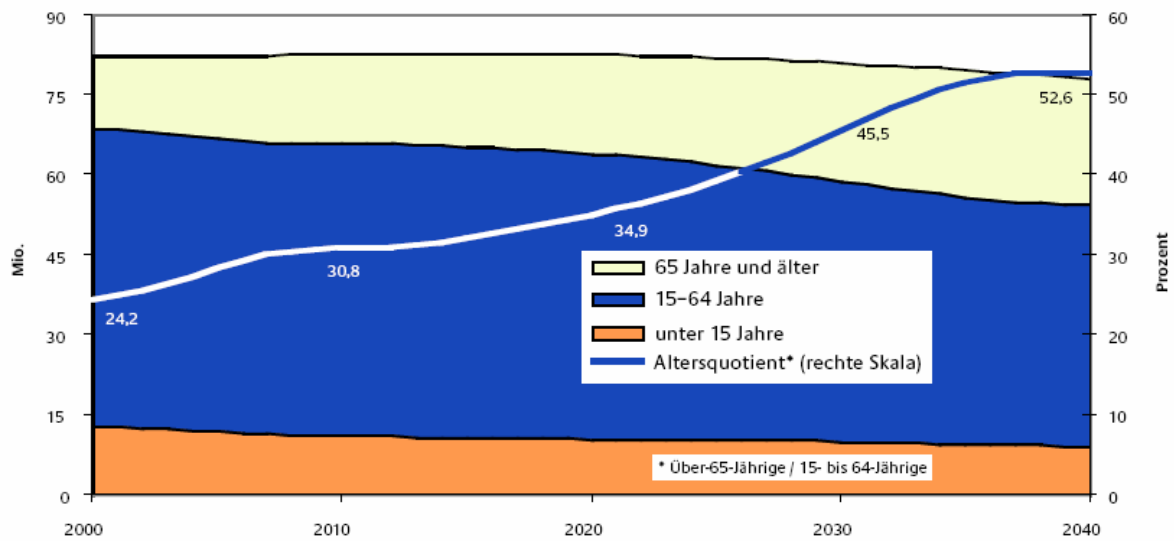
4.1 Annahmen über Bevölkerung, Erwerbstätige, Löhne

Annahmen über Bevölkerung, Erwerbstätige, Lohn-, Beitragssatzentwicklung

Das Basisjahr unserer Simulation ist das Jahr 2004, da die relevanten Daten für 2005 noch nicht vorliegen. Der Simulationszeitraum erstreckt sich von 2005 bis 2050. Die Berechnungen basieren auf den Bevölkerungs- und Arbeitsmarktprognosen der Kommission für die Nachhaltigkeit in der Finanzierung der Sozialen Sicherungssysteme („Rürup-Kommission“ 2003), die in den folgenden beiden Abbildungen dargestellt werden.⁸

⁸ Im Anhang (Tabelle A.0) ist die resultierende Anzahl der Beitragszahler und Rentner dokumentiert.

Abbildung 3: Bevölkerungsentwicklung

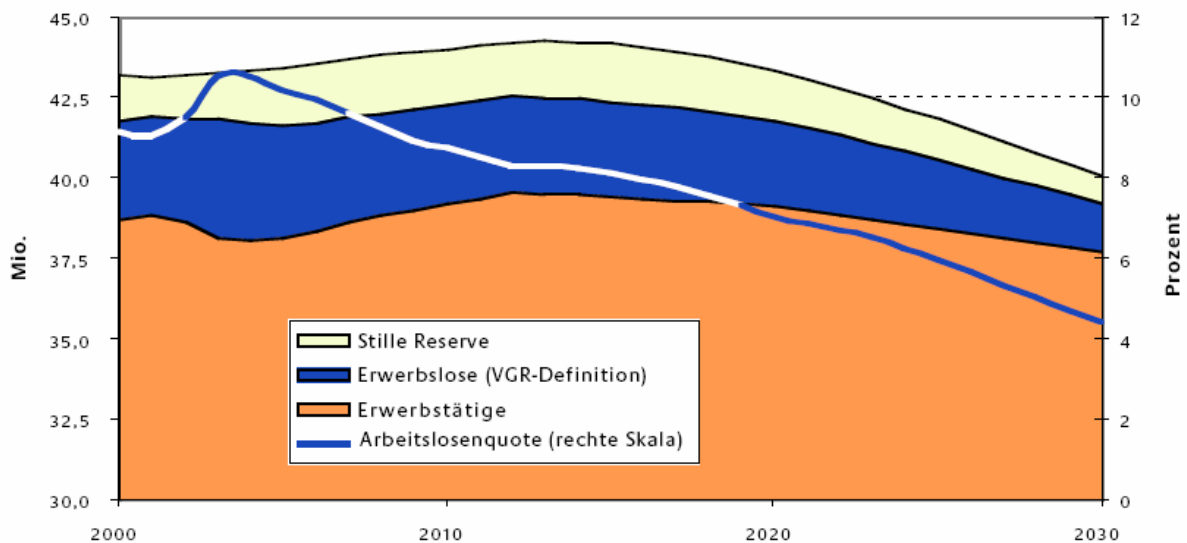


Quelle: Kommission für die Nachhaltigkeit in der Finanzierung der Sozialen Sicherungssysteme.

Im Vergleich zur mittleren Variante 5 der 10. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes, auf der beispielsweise die Berechnungen von Ehrentraut und Raffelhüschen (2006) basieren, zeigt diese Bevölkerungsentwicklung insgesamt einen etwas geringeren Bevölkerungszuwachs bis 2015, ab 2020 ist der Bevölkerungsrückgang in etwa vergleichbar.

In Verbindung mit den Annahmen über die alters- und geschlechtsspezifischen Erwerbsquoten, auf die sich die Rürup-Kommission verständigt hatte, ergibt sich die folgende Entwicklung der Erwerbstätigen.

Abbildung 4: Arbeitsmarktentwicklung



Quelle: Kommission für die Nachhaltigkeit in der Finanzierung der Sozialen Sicherungssysteme.

Weiterhin wird für die Modellrechnungen von einer realen Wachstumsrate der durchschnittlichen Löhne in Höhe von 1,5% ausgegangen.⁹ Sofern in den einzelnen Szenarien nicht anders angegeben, wird dieselbe Wachstumsrate auch für die durchschnittlichen Löhne der versicherungspflichtig Beschäftigten unterstellt.¹⁰ Für die Entwicklung der Beitragssätze in der Krankenversicherung wird wie bei Raffelhüschen und Ehrentraut (2006) von einem Anstieg auf 17,9% in 2040 und einem Anstieg des Pflegeversicherungsbeitragssatzes auf 3,7% in 2050 ausgegangen. Bei der Arbeitslosenversicherung gehen wir entsprechend den Annahmen der Rürup-Kommission von einem Rückgang des Beitragssatzes auf 2,5% in 2030 aus. Die Beitragsentwicklung wird somit relativ pessimistisch eingeschätzt, was tendenziell eine Überschätzung der Wirkung auf die Beitragseinnahmen bewirkt.

Alters- und geschlechtsspezifische Einkommensprofile in MEA-PENSIM

Neben der Entwicklung der Bruttolöhne müssen Annahmen über die alters- und geschlechtsspezifischen Einkommensprofile getroffen werden. Abbildung 5 zeigt die den Modellrechnungen zugrunde liegenden Profile in Bezug auf das durchschnittliche versicherungspflichtige Bruttojahresentgelt. Die dargestellten Einkommensprofile basieren auf den Ergebnissen von Fitzenberger et al. (2001), sowie Fitzenberger und Reize (2002), die für Deutschland anhand der Gehalts- und Lohnstrukturerhebung¹¹ der Jahre 1990 und 1995 geschlechtsspezifische Verdienststrukturen nach verschiedenen Branchen und Bildungsniveaus ermittelt und daraus resultierende Einkommensprofile berechnet haben. Die hier für die Modellrechnungen verwendeten Einkommensprofile basieren auf einem mittleren Bildungsniveau¹² und orientieren sich vorwiegend an den Einkommen im Dienstleistungssektor.¹³ Neben den geschlechtsspezifischen Profilen für Männer und Frauen wurde für die Modellrechnungen darüber hinaus das hypothetische Profil eines „Quasi-Eckrentners“ ermittelt, der 45 Jahre lang erwerbstätig ist und während seiner Erwerbszeit insgesamt 45 Entgeltpunkte erwirbt, bevor er mit 65 Jah-

⁹ Siehe Tabelle A.0 im Anhang für die Entwicklung der Durchschnittslöhne.

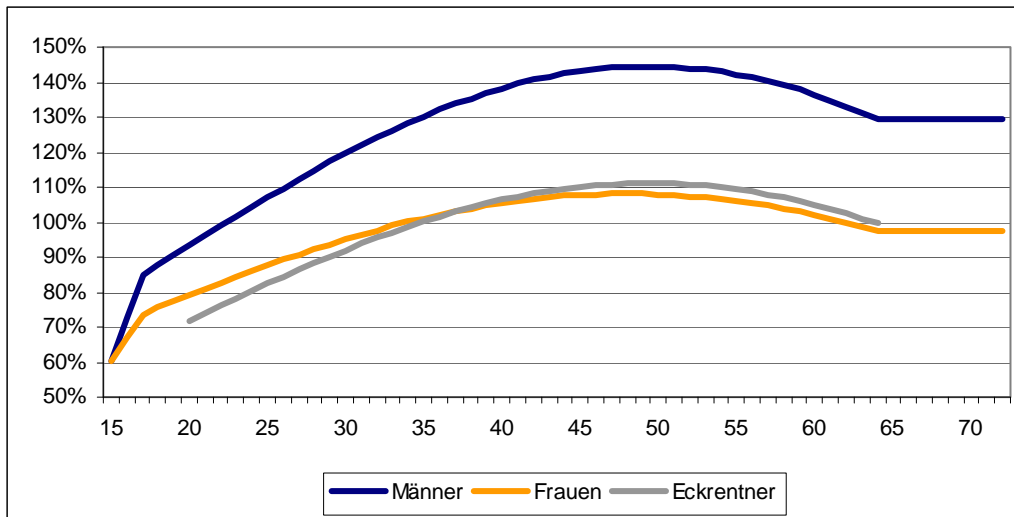
¹⁰ Allerdings entwickeln sich die durchschnittlichen versicherungspflichtigen Löhne bei Berücksichtigung der Entgeltumwandlung aufgrund der Sozialabgabenfreiheit entsprechend geringer als die allgemeinen Löhne. Dieser Zusammenhang wird im nächsten Abschnitt im Rahmen der Darstellung der verschiedenen Wirkungsketten genauer erläutert. Jedoch können auch andere Entwicklungen zu Differenzen in der Lohnentwicklung zwischen den allgemeinen und versicherungspflichtigen Löhnen führen, wie bspw. ein überproportionaler Anstieg der Einkommen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze. Diese externen Faktoren lassen wir in unseren Simulationen unberücksichtigt.

¹¹ Im Rahmen der Gehalts- und Lohnstrukturerhebung (GLS) werden für bestimmte Arbeitnehmergruppen Daten zu Verdienst und Arbeitszeit, sowie sozioökonomischen Merkmalen wie Bildung gesammelt und ausgewertet.

¹² Fitzenberger und Reize (2002) unterscheiden zwischen fehlender Berufsausbildung, abgeschlossener Berufsausbildung und Abitur. Für niedrigere Bildungsgrade ergeben sich dabei tendenziell flachere geschlechtsspezifische Einkommensprofile.

ren in Rente geht. Wir nehmen an, dass sich diese spezifizierten Einkommensprofile während des Simulationszeitraums unserer Modellrechnungen nicht ändern.

Abbildung 5: Alters- und geschlechtsspezifische Bruttoeinkommensverteilungen



Quelle: Eigene Berechnungen basierend auf Fitzenberger et. al (2001, 2002).

Die Einkommensprofile steigen mit zunehmendem Alter und es zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Das Einkommensprofil von Frauen liegt deutlich unterhalb dem der Männer und verläuft über den Erwerbszeitraum flacher.

4.2 Wie würde sich bei Beibehaltung der Sozialversicherungsfreiheit die betriebliche Altersversorgung entwickeln?

Neben den eben vorgestellten ökonomischen Rahmenbedingungen muss für die folgenden Modellrechnungen insbesondere eine Annahme über den Pfad der künftigen Entwicklung der Entgeltumwandlung getroffen werden. Für die Annahmen über Verbreitung, Entwicklung und Höhe der Entgeltumwandlung stützen wir uns auf die in Kapitel 3 genannte Studie von TNS Infratest Sozialforschung (2005), nach der Ende Juni 2004 etwa 1,8 Millionen Arbeitnehmer die sozialversicherungsfreie Entgeltumwandlung nach § 3 Nr. 63 und weitere ca. 4 Millionen Arbeitnehmer über eine Direktversicherung den § 40b EStG in Anspruch genommen haben. Damit wurde in 2004 insgesamt etwa ein gutes Drittel der Verträge in der betrieblichen Altersversorgung über die Entgeltumwandlung dotiert.¹⁴ Über die Förderung nach § 3 Nr. 63

¹³ Für Arbeitnehmer, die über das 65. Lebensjahr hinaus erwerbstätig sind, gehen wir in unseren Modellrechnungen von einem konstanten Lohnprofil für die verbleibenden Erwerbsjahre aus.

¹⁴ Eigene Berechnungen auf Basis Infratest (2005), siehe auch Tabelle 3: etwa 5800 Arbeitnehmer verfügen 2004 über Verträge im Rahmen der Entgeltumwandlung. Insgesamt haben 15,7 Mio. sozialversicherungspflichtig Be-

ESStG wurden durchschnittlich ca. 1100 Euro jährlich umgewandelt, bei den pauschal besteuerten Direktversicherungen beträgt der Mittelwert 1045 Euro in 2004 (TNS Infratest 2005).

Für die zukünftige Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung schätzt die Bundesregierung, dass langfristig für circa zwei Drittel bis drei Viertel der Beschäftigten eine zusätzliche Altersversorgung über Betriebsrenten aufgebaut wird (Deutscher Bundestag 2004). Geht man von den gleichen Rahmenbedingungen wie in den vergangenen Jahren aus, d.h. einer Beibehaltung der Sozialabgabenfreiheit der Entgeltumwandlung, ist entsprechend der beobachteten dynamischen Entwicklung anzunehmen, dass die Entgeltumwandlung auch weiterhin an Bedeutung gewinnen wird. Ausgehend von einem Anteil der „Entgeltumwandler“ an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Höhe von 21 Prozent in 2004¹⁵ nehmen wir daher als Zielgröße für die Verbreitung der Entgeltumwandlung in 2030 einen Anteil von 40 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Basisszenario A an.

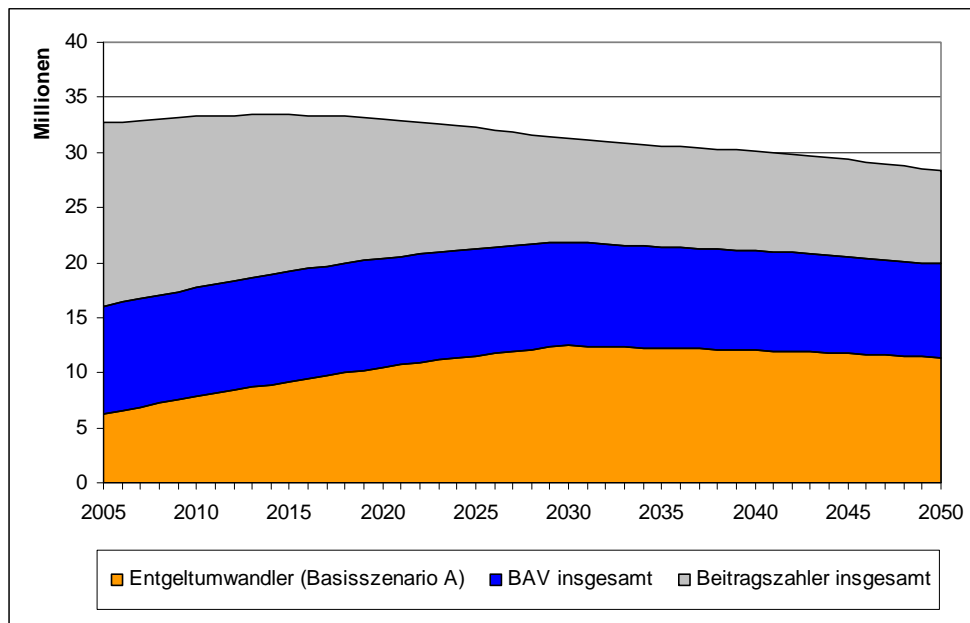
Abbildung 6 stellt die Entwicklung der Zahl der Entgeltumwandler und die Gesamtzahl der versicherungspflichtig Beschäftigten unter diesen Annahmen graphisch dar.¹⁶ Ab dem Jahr 2030 gehen wir von einem konstanten Verbreitungsniveau aus. Dahinter steht die Annahme, dass sich die wesentlichen Zuläufe zur Entgeltumwandlung innerhalb der nächsten zwanzig Jahr vollziehen werden und sich die Situation danach dann auf dem bestehenden Niveau einpendelt.

schäftigte in der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Dienst einen Anspruch auf eine betriebliche Altersvorsorge.

¹⁵ Der Anteil beträgt in unseren Daten 18,5 Prozent, da wir die Anzahl der Verträge von Infratest übernehmen, aber entsprechend den Arbeitsmarkt-Zahlen der „Rürup-Kommission“ etwas andere Zahlen an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben (18,5 Prozent entsprechen etwa 6 Millionen Entgeltumwandlern in 2004 bei etwa 32,6 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten).

¹⁶ Siehe Tabellen A.5.1 im Anhang für die genauen Zahlen über die angenommene Verbreitung der Entgeltumwandlung.

Abbildung 6: Anzahl der Erwerbstätigen und Entgeltumwandler im Basisszenario A



Quelle: Eigene Berechnungen.

Für das Basisszenario unterstellen wir außerdem einen jährlichen durchschnittlichen Sparbetrag in Höhe von 4 Prozent des Durchschnittslohns, was für das Jahr 2004 einer Summe von 1160 Euro und somit etwa dem Durchschnitt der Infratest-Daten entspricht.

Inwieweit sich vom Basisszenario abweichende Verbreitungsgrade und Sparbeträge in der Entgeltumwandlung auf die Berechnungen auswirken, dokumentieren wir in einer Sensitivitätsanalyse im Anhang (Tabellen A1-A3).

Hinsichtlich der Altersverteilung der Entgeltumwandler gehen wir davon aus, dass sich der aggregierte Verbreitungsgrad in einem Jahr entsprechend der altersspezifischen Erwerbsquoten auf die Arbeitnehmer der verschiedenen Altersstufen verteilt, so dass sich im Querschnitt eine Art Glockenkurve ergibt. Aus dem Blickwinkel einer Kohorte nimmt der Verbreitungsgrad hingegen im Laufe des Erwerbslebens zu, bis er schließlich sein Maximum erreicht bevor die Kohorte nach und nach in Rente geht.

5. Entwicklung der Sozialversicherung ohne Verhaltensänderung

Ziel dieser Studie ist es, anhand von Modellrechnungen die Bedeutung der sozialversicherungsfreien Entgeltumwandlung für die Sozial- und insbesondere die Rentenversicherung sowie das Gesamtversorgungsniveau der Versicherten im Alter zu ermitteln. Beide Zielgrößen sind wichtig – einerseits kosten Anreizmechanismen Ressourcen, die der Staat auch anders einsetzen könnte, andererseits soll mit diesen Anreizen auch ein sozialpolitisches Ziel erreicht werden.

Zunächst mindert die Sozialversicherungsfreiheit der umgewandelten Entgeltbestandteile unmittelbar die Beitragsseinnahmen der Sozialversicherung, da die versicherungspflichtigen Entgelte niedriger ausfallen als die Bruttolöhne (Effekt 1). Darüber hinaus werden Beitragsatz und aktueller Rentenwert in der gesetzlichen Rentenversicherung über eine Reihe weiterer komplexer Wirkungsmechanismen von der Entgeltumwandlung beeinflusst (Effekt 2). Schließlich dürfte sich die Entwicklung der betrieblichen Altersvorsorge selbst ändern, wenn die Sozialversicherungsfreiheit der Entgeltumwandlung entfallen würde (Effekt 3). Diese Verhaltensänderungen verändern das Bild, das sich durch die Effekte 1 und 2 ergibt, dramatisch.

In diesem Kapitel werden nach einer Schilderung der Wirkungsmechanismen in der Rentenversicherung zunächst die Effekte 1 und 2 beschrieben und quantifiziert. Mögliche Verhaltensänderungen und sich daraus ergebende Effekte (3) beschäftigen uns dann im Kapitel 6.

5.1 Wirkungsmechanismen der Sozialversicherungsfreiheit bei der Entgeltumwandlung

Zum Verständnis der Wirkungsmechanismen sind die verschiedenen in der Rentenversicherung verwendeten Lohnkonzepte zentral, die daher zunächst beschrieben werden.

Lohnkonzepte in der GRV

Im Rahmen der gesetzlichen Rentenversicherung dient als Bezugsgröße für die Lohnentwicklung in der Regel die Änderung der **Bruttolohn- und -gehaltssumme je durchschnittlich beschäftigten Arbeitnehmer**. Hierunter werden die Durchschnittslöhne gemäß der VGR (Anlage 1 SGB VI) verstanden. Nach ihnen richtet sich bspw. die Anpassung der Beitragsbemessungsgröße oder des Erhöhungsbetrags des Bundeszuschusses, aber auch die Ermittlung der persönlichen Entgeltpunkte.

Nun kann sich die **beitragspflichtige Bruttolohn- und -gehaltssumme je durchschnittlich beschäftigten Arbeitnehmer** jedoch anders als die allgemeinen Durchschnittslöhne gemäß der VGR entwickeln. Bspw. können Lohnsteigerungen in den Lohnsegmenten oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze zu einem höheren Lohnanstieg der allgemeinen als der beitragspflichtigen Löhne führen. Ein solcher Lohnanstieg hätte jedoch keine Wirkung auf die Einnahmen der gesetzlichen Rentenversicherung. Deswegen wurde im Rahmen des RV-Nachhaltigkeitsgesetzes von 2003 beschlossen, dass sich die Rentenanpassung künftig an den Lohnsteigerungen allein der beitragspflichtigen anstatt der allgemeinen Durchschnittslöhne zu orientieren habe. Dadurch sollte ein engerer Bezug zwischen den Einnahmen und den Ausgaben der gesetzlichen Rentenversicherung hergestellt werden.

Allerdings wurde diese Berücksichtigung der Entwicklung der beitragspflichtigen Bruttolohn- und -gehaltssumme je durchschnittlich beschäftigten Arbeitnehmer nur im Hinblick auf die Rentenanpassungsformel umgesetzt. Hingegen orientiert sich die Berechnung der persönlichen Entgeltpunkte ebenso wie die Angabe des Bruttorentenniveaus weiterhin an der allgemeinen Bruttolohn- und -gehaltssumme je durchschnittlich beschäftigten Arbeitnehmer. Auch bei der Ermittlung der Anzahl der Äquivalenzbeitragszahler wird das allgemeine Durchschnittsentgelt gemäß VGR und nicht das beitragspflichtige Bruttoentgelt zugrunde gelegt. Dadurch führt die mit dem RV-Nachhaltigkeitsgesetz verabschiedete Neuregelung bei der Rentenanpassungsformel zu erheblichen Inkonsistenzen, die sich verzerrend auf die finanzielle Entwicklung der Rentenversicherung auswirken.

Vor dem Hintergrund dieser Lohnkonzepte wird im Folgenden die Funktionsweise der einzelnen durch die Entgeltumwandlung betroffenen Wirkungsmechanismen für die Ein- und Ausgabenseite der Rentenversicherung getrennt dargestellt.

Auswirkungen auf der Einnahmenseite

Sofortige Beitragsausfälle. Die Sozialversicherungsfreiheit der im Rahmen der Entgeltumwandlung umgewandelten Gehaltsbestandteile führt dazu, dass sich die Einnahmenbasis der Rentenversicherung bei den Entgeltumwandlern um diesen Betrag vermindert. Dadurch entstehen unmittelbare Beitragsausfälle für die Rentenversicherung.

Höhere Beitragssätze. Diese Mindereinnahmen führen ceteris paribus zu einem erhöhten Druck auf den Beitragssatz, der allerdings erst zum Januar des Folgejahres angepasst wird - und dies auch nur dann, wenn sich die entstehende Finanzierungslücke nicht allein durch die Nachhaltigkeitsrücklage decken lässt.

Höhere Bundeszuschüsse. Die Höhe des allgemeinen Bundeszuschusses ist an die allgemeine Lohnentwicklung sowie die Entwicklung des Beitragssatzes zur Rentenversicherung gekoppelt. Die allgemeine Lohnentwicklung wird von den Auswirkungen der Entgeltumwandlung nicht tangiert, da diese nur das *beitragspflichtige* Durchschnittsentgelt betreffen.¹⁷ Allerdings kann es, wie oben erläutert, wegen der Mindereinnahmen aufgrund der Entgeltumwandlung zu einem Anstieg des Beitragssatzes im Folgejahr kommen. In diesem Fall würde auch der allgemeine Bundeszuschuss im Folgejahr entsprechend des Beitragssatzanstiegs erhöht werden.

Auswirkungen auf der Ausgabenseite

Geringere Rentenanpassung. Die Renten werden jährlich zum Juli entsprechend der aktuellen Rentenanpassungsformel angepasst:

¹⁷ Dementsprechend hat die Entgeltumwandlung auf die anderen Bestandteile des Bundeszuschusses (zusätzlicher Bundeszuschuss und Erhöhungsbetrag) keinen Einfluss. Denn der zusätzliche Bundeszuschuss wird jährlich um einen Erhöhungsbetrag erhöht, welcher entsprechend der allgemeinen Lohnentwicklung fortgeschrieben und darüber hinaus nur bei Veränderungen der Mehrwertsteuer angepasst wird.

Rentenanpassungsformel laut § 68 SGB VI

$$AR_t = AR_{t-1} \times \frac{BE_{t-1}}{BE_{t-2} \times KF_t} \times \frac{100 - AVA_{t-1} - RVB_{t-1}}{100 - AVA_{t-2} - RVB_{t-2}} \times \left[\left(1 - \frac{RQ_{t-1}}{RQ_{t-2}} \right) \times \alpha + 1 \right]$$

mit

AR Aktueller Rentenwert

BE Bruttolohn- und -gehaltssumme je durchschnittlich beschäftigten Arbeitnehmer

KF Korrekturfaktor, berücksichtigt die Veränderung der *beitragspflichtigen* Bruttolohn- und -gehaltssumme (BVE) je durchschnittlich beschäftigten Arbeitnehmer ohne Beamte einschließlich der Bezieher von Arbeitslosengeld:

$$KF_t = \frac{\frac{BE_{t-2}}{BE_{t-3}}}{\frac{BVE_{t-2}}{BVE_{t-3}}}$$

AVA Altersvorsorgeanteil („Riester-Treppe“)

RVB Beitragssatz in der Arbeiter- und Angestellten-Rentenversicherung

RQ Rentnerquotient, beschreibt das Verhältnis von Äquivalenzrentnern zu Äquivalenzbeitragszahlern. Dabei wird die Zahl der Äquivalenzrentner anhand der Rentenzahlungen (RZ) dividiert durch die Standardrente (SR), die Zahl der Äquivalenzbeitragszahler anhand der Beitragszahlungen (BZ) dividiert durch die Bruttolohn- und -gehaltssumme je durchschnittlich beschäftigten Arbeitnehmer ermittelt:

$$RQ_t = \frac{\frac{RZ_t}{SR_t}}{\frac{BZ_t}{BE_t}}$$

α Sensitivitätsparameter (=0,25)

Quelle: Eigene Darstellung auf der Grundlage des §68 SGB VI, in Anlehnung an Hain et. al. (2004).

Die jährliche Rentenanpassung erfolgt somit 1) entsprechend der Lohnentwicklung (erster Term), 2) entsprechend der Entwicklung des Beitragssatzes zur Rentenversicherung (zweiter Term) und 3) entsprechend der Entwicklung des Rentnerquotienten (dritter Term). Die Beitragsausfälle im Rahmen der Entgeltumwandlung wirken sich nun über mehrere Perioden hinweg auf jeden dieser drei Terme dämpfend aus.

- **Geringerer Lohnanstieg.** Bei Inanspruchnahme der Entgeltumwandlung, bleibt das beitragspflichtige Durchschnittsentgelt hinter dem tatsächlichen Durchschnittsentgelt

der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im selben Jahr zurück.¹⁸ Bei einem von Jahr zu Jahr zunehmenden Verbreitungsgrad der Entgeltumwandlung, fällt somit der Anstieg der beitragspflichtigen Durchschnittsentgelte geringer aus als die Entwicklung des tatsächlichen Durchschnittslohns der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.¹⁹ Diese geringere Lohnentwicklung wirkt sich ein Jahr später dämpfend auf die Anpassung der Renten aus. Dies entspricht letztlich dem gleichen Prinzip des Altersvorsorgeanteils (AVA) in der Rentenanpassungsformel, mit dem die Einzahlungen der Erwerbstätigen in eine Riester-Rente rentendämpfend berücksichtigt werden.

- **Anstieg des Beitragssatzes.** Kommt es aufgrund der Mindereinnahmen wegen der Entgeltumwandlung zu einem Beitragssatzanstieg im Folgejahr, so wirkt sich dieser im darauf folgenden Jahr (also zwei Jahre nach dem „Auslöser“ durch die Mindereinnahmen aufgrund der Entgeltumwandlung) ebenfalls dämpfend auf die Rentenanpassung aus.
- **Stärkerer Anstieg des Rentnerquotienten.** Der Rentnerquotient ist definiert als das Verhältnis der Anzahl der *Äquivalenzrentner* zur Anzahl der *Äquivalenzbeitragszahler*.²⁰ Da die Mindereinnahmen im Rahmen der Entgeltumwandlung noch im selben Jahr zu einem geringeren Beitragsvolumen führen, die allgemeine Lohn- und Gehaltssumme aber nicht berühren, ergibt sich für das entsprechende Jahr ein höherer Rentnerquotient. Sollte es wie oben erläutert zu einem Anstieg des Beitragssatzes kommen, so führt dieser im Folgejahr erneut zu einem stärkeren Anstieg des Rentnerquotienten. Dieser stärkere Anstieg des Rentnerquotienten wirkt somit im ersten (und gegebenenfalls zweiten) Jahr nach den Beitragsausfällen ebenfalls dämpfend auf die Rentenanpassung.

¹⁸ Diese Tendenz zeigt sich bereits. Die tatsächlichen Löhne der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind zwar nicht erfasst, aber das sozialversicherungspflichtige Entgelt blieb in den letzten Jahren hinter der allgemeinen Lohnentwicklung zurück. Dies hat neben der Entgeltumwandlung allerdings auch andere Ursachen, wie z.B. eine stärkere Zunahme der Löhne oberhalb der Bemessungsgrenze.

¹⁹ Es sei angemerkt, dass dies bei einem über die Jahre prozentual gleich bleibenden Sparvolumen im Rahmen der Entgeltumwandlung nicht mehr gilt. Ist also einmal ein maximaler Verbreitungsgrad erreicht und wird dieser beibehalten, unterscheidet sich die Lohnentwicklung des beitragspflichtigen Durchschnittsentgelts nicht mehr von der allgemeinen Lohnentwicklung – beide Größen haben sich dann lediglich auf einem unterschiedlichen Niveau eingependelt.

²⁰ Dadurch soll vor allem auf dem Arbeitsmarkt der potentiellen Zunahme neuer Beschäftigungsformen, wie bspw. zunehmende Teilzeitarbeit oder Mini-Jobs, Rechnung getragen werden, die die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwar erhöhen, aber nicht in gleichem Umfang eine Einnahmensteigerung für die Rentenversicherung bedeuten, da diese Beschäftigungsformen vor allem zu Zuwächsen im unteren Lohnbereich führen.

Langfristig geringere Rentenansprüche. Die Rentenansprüche in der Rentenversicherung werden in Form von so genannten Entgeltpunkten über die Dauer des Erwerbslebens akkumuliert. Entspricht der Verdienst eines Versicherten in einem Jahr der durchschnittlichen Lohn- und Gehaltssumme desselben Jahres, erhält der Versicherte einen Entgeltpunkt. Verdient er weniger oder mehr, erhält er proportional weniger bzw. mehr Entgeltpunkte.²¹ Bei der Berechnung der Entgeltpunkte ist somit nicht das durchschnittliche beitragspflichtige Entgelt, sondern es sind die allgemeinen Löhne als Referenzgröße wichtig. Für das umgewandelte Entgelt werden keine Ansprüche auf die gesetzliche Rente erworben.

Gesetzliche Krankenversicherung. Auch für die Krankenversicherung wirken Mechanismen, die die durch die Entgeltumwandlung verursachten unmittelbaren Beitragsausfälle zum Teil kompensieren, im vorliegenden Simulationsmodell aber nicht abgebildet werden können. In erster Linie zählen hierzu die Beitragseinnahmen der Krankenversicherung aus den Betriebsrenten, die der vollen Beitragspflicht unterliegen. Eine Gewichtsverschiebung zu Gunsten der zweiten Säulen durch die Beibehaltung der Beitragsfreiheit führt später somit zu Einnahmen, wenn diese Jahrgänge ihre Betriebsrente beziehen. Allerdings sind dem wiederum die Beitragseinnahmen gegenüberzustellen, die aus den ohne beitragsfreie Entgeltumwandlung höheren Rentenansprüchen der gesetzlichen Rentenversicherung resultieren, da für diese über die Krankenversicherung der Rentner ebenfalls Beiträge abgeführt werden. Da die Betriebsrenten aufgrund der höheren Rendite größer ausfallen dürften, ist insgesamt von einem positiven Nettoeffekt für die Beitragseinnahmen der Krankenversicherung der über Entgeltumwandlung erworbenen Betriebsrenten in der Auszahlungsphase auszugehen. In diesem Fall würde der Beitragssatzanstieg in der gesetzlichen Krankenversicherung gedämpft, was wiederum positive Rückwirkungen auf die Rentenversicherung hat.

5.2 Effekt 1: Unmittelbare Minderung der Beitragseinnahmen

Die dargestellten Wirkungsmechanismen verdeutlichen, wie komplex die Auswirkungen der beitragsfreien Entgeltumwandlung für die gesetzliche Rentenversicherung sind. In diesem Abschnitt zeigen die Modellrechnungen zunächst nur, welche unmittelbaren Beitragsminderungen aus der Entgeltumwandlung resultieren. Hierzu werden die niedrigeren Beitragseinnahmen bei sozialabgabenfreier Entgeltumwandlung (Szenario A) mit den Beitragsein-

²¹ Aufgrund der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung eine bestimmte Obergrenze (derzeit etwa 2,1 Entgeltpunkte pro Jahr) nicht überschritten werden.

nahmen ohne beitragsfreie Entgeltumwandlung (K-NULL) verglichen. Von jeglichen Verhaltensreaktionen wird hier zunächst noch abstrahiert. Tabelle 4 zeigt, wie sich die Beitragseinnahmen in diesem Fall unter den genannten Annahmen über die Verbreitung der Entgeltumwandlung für die Renten- und Krankenversicherung unterscheiden.

Tabelle 4: Beitragseinnahmendifferenz bei Beibehaltung bzw. Aufhebung der Sozialabgabenfreiheit ohne Verhaltensreaktionen

Beitragseinnahmendifferenz: Basisszenario A – K-Null				
Jahr	GRV in Mio €	GKV in Mio €, konstanter Beitragssatz	GKV in Mio €, steigender Beitragssatz	In % der Beitragseinnahmen
2010	1.909	1.406	1.406	0,95
2020	3.333	2.188	2.327	1,29
2030	5.191	3.022	3.533	1,63

Quelle: Eigene Berechnungen mit MEA-PENSIM. *Bemerkungen:* Reale Zahlen in Preisen von 2004. Der Berechnung für die GKV liegt die Annahme zugrunde, dass alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Beitragszahler in die gesetzliche Krankenversicherung sind. Da privat Krankenversicherte enthalten sind, wird die Beitragseinnahmendifferenz überschätzt. Der Anteil an den Einnahmen ist hingegen gegen diese Annahme robust. Als KV-Beitragssatz wurden 14,2% (konstant) und 14,2% in 2010, 15,1% in 2020 und 16,6% in 2030 angenommen.

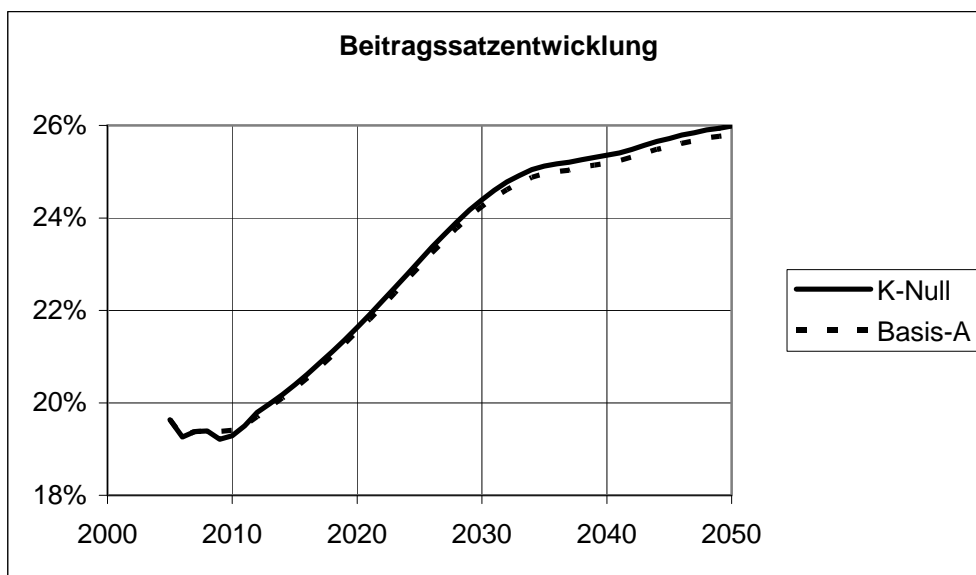
Die Modellrechnungen ergeben für den Vergleich zwischen der Aufhebung bzw. der Beibehaltung der Sozialabgabenfreiheit Beitragseinnahmendifferenzen für die Rentenversicherung, die wegen der Annahme einer weiterhin steigenden Verbreitung der Entgeltumwandlung von etwa 1,9 Milliarden in 2010 auf etwa 3,3 Mrd. Euro in 2020 steigen. Im Gegensatz zur Rentenversicherung wurden bei der Berechnung der absoluten Zahlen für die Beitragseinnahmendifferenzen für die Krankenversicherung keine Rückwirkungen der Entgeltumwandlung auf den Beitragssatz berücksichtigt. Der Betrag ist zusätzlich durch die Annahme überschätzt, dass alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Mitglied der gesetzlichen Krankenversicherung sind.²² Die absolut beträchtlichen Zahlen relativieren sich, wenn man die Beitragseinnahmendifferenz als Anteil der Gesamtbeitragseinnahmen (ohne Bundeszuschüsse) ausdrückt. Dieser Anteil ist für alle Zweige der Sozialversicherung gleich. Er beträgt in 2010 etwa 0,95 Prozent und steigt bis 2020 auf etwa 1,3 Prozent und 1,6 Prozent in 2030.

²² Etwa 9,7 Prozent der Bevölkerung sind privat krankenversichert (Statistisches Bundesamt, Stand 11/2004). Gilt dieser Anteil auch für die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind die Beitragsausfälle auch etwa 10 Prozent zu hoch geschätzt.

5.3 Effekt 2: Beitragssatz, aktueller Rentenwert, Rentenniveau

In Abschnitt 5.1 wurde ausführlich beschrieben, dass die beitragsfreie Entgeltumwandlung nicht nur über die unmittelbaren Beitragsausfälle wirkt. Die beitragsfreie Entgeltumwandlung führt zu einer schwächeren Entwicklung der beitragspflichtigen Entgelte, diese zu Beitragsausfällen und verursacht somit einen Druck auf den Beitragssatz. Zugleich bewirkt das Zurückbleiben der beitragspflichtigen Entgelte hinter dem allgemeinen Lohnwachstum aber auch eine entsprechend geringere Anpassung des aktuellen Rentenwertes im Folgejahr, welche wiederum den weiteren Beitragssatzanstieg dämpft. Abbildung 7 zeigt die Gesamtwirkung der Entgeltumwandlung auf die Entwicklung der Beitragssätze in den beiden Basisszenarien bei Beibehaltung (Szenario A) bzw. Abschaffung der Sozialabgabenfreiheit (Szenario K-NULL) ohne Verhaltensreaktionen.²³

Abbildung 7: Beitragssatzentwicklung in den Szenarien A und K-NULL



Quelle: Eigene Berechnungen mit MEA-PENSIM.

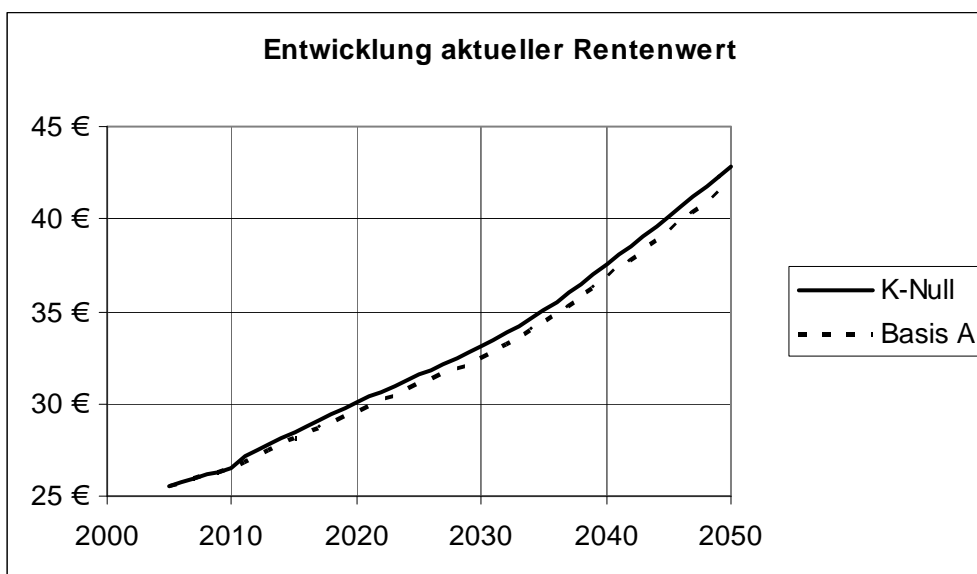
Die Unterschiede zwischen den Szenarien sind sehr gering. Der Beitragssatz ist nur unmittelbar nach Aufhebung der Beitragsfreiheit nach 2008, also nur kurzfristig niedriger als bei einer Beibehaltung. Langfristig liegt der Beitragssatz bei einer Aufhebung der Sozialabgabenfreiheit sogar etwas höher als bei einer Beibehaltung. Die kompensierenden Effekte, insbe-

²³ Die den folgenden Abbildungen zugrunde liegenden Zahlen sind im Anhang in den Tabellen A.3 – A5.3 ausführlich dokumentiert.

sondere die geringere Rentenanpassung und auch die langfristig niedrigeren Rentenansprüche, dominieren den durch Beitragsmindereinnahmen resultierenden Druck auf den Beitragssatz. Im Jahr 2020 beispielsweise beträgt der Beitragssatz bei einer Beibehaltung (Szenario A) 21,5 Prozent (24,2 Prozent in 2030) während er bei einer Aufhebung ohne Verhaltensreaktionen in 2020 um 0,1 (0,2) Prozentpunkte höher liegt.

Entsprechend verläuft die Entwicklung des aktuellen Rentenwertes, der bei einer Beibehaltung der Sozialabgabenfreiheit geringer ausfällt als bei einer Aufhebung, siehe Abbildung 6. In 2020 beträgt die Differenz beispielsweise 46 Cent (29,59 € versus 30,05 €) und in 2030 etwa 63 Cent (32,50 € vs. 33,13 €).

Abbildung 8: Aktueller Rentenwert in den Szenarien A und K-NULL



Quelle: Eigene Berechnungen mit MEA-PENSIM. *Bemerkungen:* In Preisen von 2004.

Die Ergebnisse ohne Verhaltensreaktionen kommen denen von Ehrentraut und Raffelhüschen (2006) sehr nahe, wenn man vergleichbare Sparbeträge (4 Prozent) des individuellen Gehaltes und ähnliche Verbreitungsgrade unterstellt. Unsere Ergebnisse für alternative Verbreitungsgrade der Entgeltumwandlung (statt 40%: 15%, 60%, 80%, 100%) als auch einen anderen Sparbetrag (statt 4% des Durchschnittslohns 4% der Beitragsbemessungsgrenze als Maximum) sind im Anhang in den Tabellen A.1 und A.2 dokumentiert.

6. Entwicklung der Sozialversicherung mit Verhaltensreaktionen

Bisher haben wir von Verhaltensreaktionen völlig abgesehen. Da sich die Entwicklung der betrieblichen Altersvorsorge aber selbst ändern dürfte, wenn die Sozialversicherungsfreiheit der Entgeltumwandlung entfällt, untersuchen wir nun die Auswirkungen anhand verschiedener Szenarien über Verhaltensänderungen.

6.1 Effekt 3: Verhaltensreaktionen

Diese Szenarien bilden ein breites Spektrum möglicher Verhaltensreaktionen ab. Ein Teil der Verträge mit Entgeltumwandlung dürfte zwar unverändert weitergeführt werden, da Menschen überproportional oft im Status-Quo beharren anstatt alte Entscheidungen zu revidieren oder neue zu treffen (Samuelson und Zeckhauser 1988). Andere bislang an der Entgeltumwandlung teilnehmende Beschäftigte werden jedoch nicht zuletzt aufgrund der Aufklärungspflicht der Arbeitgeber über die veränderten Rahmenbedingungen informiert und entsprechende Alternativen wählen. Beispielsweise zeigt Poterba (2001), dass die steuerlichen Rahmenbedingungen eine wichtige Rolle für das Anlageverhalten der Haushalte spielen. Ebenso ist zu erwarten, dass die nachfolgenden Kohorten die Möglichkeit der Entgeltumwandlung weniger stark oder gar nicht nutzen.

In einem ersten Szenario betrachten wir den Extremfall eines vollständigen Abbruchs der betrieblichen Altersversorgung im Rahmen der Entgeltumwandlung und den Konsum des bis dahin umgewandelten Entgelts (*Szenario K-KONS*).

Alternativ kann die Entgeltumwandlung vollständig in eine private Riester-Rente umgeschichtet werden. (*Szenario K-RIE*). In beiden Fällen erhält die Sozialversicherung aufgrund der dann nicht mehr sozialversicherungsfrei umwandelbaren Entgeltbestandteile auch entsprechende Beitragsmehreinnahmen in gleicher Höhe.²⁴ Die Wirkungen auf das Gesamtversorgungsniveau im Alter sind jedoch unterschiedlich, was in Abschnitt 6.4 noch näher ausgeführt werden wird.

Als dritten Extremfall betrachten wir, dass die bisher über die Entgeltumwandlung erworbenen Betriebsrentenansprüche auf Angebot des Arbeitgebers vollständig in eine rein arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung umgewandelt oder auf Arbeitszeitkonten verbucht werden.

²⁴ Die Auswirkungen des Konsums auf das Mehrwertsteueraufkommen und die Rückwirkung auf die Einnahmen der Rentenversicherung über den Bundeszuschuss werden hier vernachlässigt.

Insbesondere der Umstieg auf eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung ist bereits zu beobachten, beispielsweise beim Metall-Tarifvertrag. Wir beschränken uns bei der folgenden Diskussion auf die Betrachtung der arbeitgeberfinanzierten Altersvorsorge, auch weil die Arbeitszeitkonten noch zusätzliche Auswirkungen auf die Sozialversicherungssysteme haben, die den Rahmen dieser Untersuchung übersteigen.²⁵ Da sowohl die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge als auch die Arbeitszeitkonten bei einer Verwendung als Altersvorsorge auch nach 2008 sozialversicherungsfrei bleiben, bleiben in diesem Fall auch die Beitragsausfälle für die Sozialversicherung in gleichem Umfang bestehen wie bei der Beibehaltung der Sozialabgabenfreiheit (*Szenario K-AGF*).

Schließlich betrachten wir sozusagen als mittleres Szenario eine Kombination dieser Verhaltensreaktionen (*Szenario K-KOMBI*). Eine solche Kombination erscheint am plausibelsten, da verschiedene Arbeitnehmer auch unterschiedlich reagieren werden. Wir verwenden daher dieses Szenario hauptsächlich als Vergleichsmaßstab. Weil es angesichts der Informationslage unmöglich ist, den Umfang der verschiedenen Verhaltensreaktionen abzuschätzen, gehen wir zur Veranschaulichung in unseren Berechnungen modellhaft davon aus, dass von den an der Entgeltumwandlung teilnehmenden sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Jahr 2009 jeweils ein Viertel

- In der Entgeltumwandlung verharret,
- Mit der Entgeltumwandlung abbricht und ab dann die Entgeltbestandteile konsumiert²⁶,
- Mit der Entgeltumwandlung abbricht und stattdessen eine Riester-Rente abschließt bzw.
- Von der Entgeltumwandlung in eine sozialabgabenfreie arbeitgeberfinanzierte Altersvorsorge wechselt.

²⁵ Bei einem sofortigen Umstieg in die arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung, erhält die Rentenversicherung zunächst die vollen Beiträge auf das gegenwärtige Bruttogehalt des Arbeitnehmers. Allerdings ist davon auszugehen, dass die Arbeitgeber die für die Arbeitnehmer zusätzlich gezahlten Vorsorgeleistungen mit künftigen Lohnsteigerungen verrechnen. Dieses Verhalten lässt sich bereits in den Branchen, in denen die Arbeitgeber per Tarifvertrag zu arbeitgeberfinanzierten Vorsorgeleistungen verpflichtet sind (wie bspw. im Hotel- und Gaststättengewerbe) beobachten. In der Folge werden die Löhne in diesem Fall um den gleichen Betrag hinter der allgemeinen Lohnentwicklung zurückbleiben, der seitens des Arbeitgebers zusätzlich im Rahmen der arbeitgeberfinanzierten Altersvorsorge aufgebracht werden muss. Für die Rentenversicherung resultieren in diesem Szenario Beitragsausfälle somit in gleicher Höhe wie bei entsprechendem Verbreitungsgrad und Sparbetrag bei Beibehaltung der Beitragsfreiheit.

²⁶ Die bis 2008 umgewandelten Entgeltbestandteile verbleiben in der betrieblichen Altersversorgung.

Außerdem nehmen wir an, dass die sozialabgabenfreie arbeitgeberfinanzierte Altersvorsorge auch nach 2009 weiterhin Zuwächse verzeichnet, so dass ihr Anteil von 6 Prozent in 2009 auf 15 Prozent in 2030 ansteigt.²⁷ Für die anderen Verhaltensoptionen werden keine weiteren Annahmen getroffen, da diese nicht zu Beitragsausfällen in den Sozialversicherungssystemen führen und somit die nachfolgenden Simulationsergebnisse nicht verändern.

Hier die einzelnen Szenarien noch einmal im Überblick.

Szenario	Verhaltensannahme
A	Beitragsfreiheit der Entgeltumwandlung wird dauerhaft beibehalten
K-NULL	Beitragsfreiheit der Entgeltumwandlung wird abgeschafft, es treten keine Verhaltensreaktionen auf
K-AGF	Beitragsfreiheit wird abgeschafft, die Entgeltumwandlung wird vollständig in die arbeitgeberfinanzierte Altersvorsorge umgeschichtet
K-RIE	Beitragsfreiheit wird abgeschafft, die Entgeltumwandlung wird vollständig aufgegeben und stattdessen wird eine private Riester-Rente abgeschlossen
K-KONS	Beitragsfreiheit wird abgeschafft, die Entgeltumwandlung wird vollständig abgebrochen und fließt stattdessen in den Konsum
K-KOMBI	Beitragsfreiheit wird abgeschafft, Kombination aller Verhaltensreaktionen: Jeweils etwa ein Viertel der Entgeltumwandlung fließt ab 2009 in den Konsum und in die private Riester-Rente, ein Viertel verbleibt in der Entgeltumwandlung, und ein weiteres Viertel (6%) erhält stattdessen eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge (dieser Anteil steigt bis auf 15% in 2030).

6.2 Beitragseinnahmen bei Verhaltensreaktionen

Zunächst wird Effekt 1 untersucht, d.h. welche Auswirkungen sich unmittelbar für die Beitragseinnahmen ergeben, wenn man bei einer Aufhebung der Sozialabgabenfreiheit Verhaltensreaktionen berücksichtigt. Tabellen 5a und 5b zeigen die Beitragseinnahmendifferenz für die verschiedenen Szenarien.²⁸

²⁷ Wichtig ist, dass es sich hierbei nur um neue Verträge über eine arbeitgeberfinanzierte Altersvorsorge handelt, die aus der Aufhebung der Sozialversicherungsfreiheit resultieren. Die bereits vorher bestehende arbeitgeberfinanzierte Altersvorsorge fließt nicht in die Berechnungen mit ein.

²⁸ Siehe Tabelle A.6.1 im Anhang für eine detaillierte Dokumentation.

Tabelle 5a: Beitragseinnahmendifferenz zwischen Beibehaltung und Aufhebung der Sozialabgabefreiheit in der GRV bei Verhaltensreaktion

	(1)		(2)		(3)		(4)	
	K-NULL		K-KONS/K-RIE		K-KOMBI		K-AGF	
Jahr	GRV in Mio €	In % der Einnahmen	GRV in Mio €	In % der Einnahmen	GRV in Mio €	In % der Einnahmen	GRV in Mio €	In % der Einnahmen
2010	1.909	0,95	1.909	0,95	524	0,26	0	0
2020	3.333	1,29	3.333	1,3	1.124	0,43	0	0
2030	5.191	1,63	5.191	1,6	1.943	0,60	0	0

Anmerkung: In Preisen von 2004.

In der ersten Spalte sind noch einmal die Ergebnisse aus Tabelle 4 dargestellt, also die Beitragseinnahmendifferenz zwischen Beibehaltung und Aufhebung der Sozialabgabefreiheit, wenn keine Verhaltensreaktionen berücksichtigt werden. Diese Beitragseinnahmendifferenz stimmt exakt mit derjenigen ein, die auftritt, wenn bei einer Aufhebung der Sozialabgabefreiheit alle mit der Entgeltumwandlung aufhören und das Entgelt stattdessen konsumieren oder in eine Riester-Rente investieren. Für die Einnahmen der Sozialversicherung macht das keinen Unterschied. In allen Fällen treten keine Einnahmeverluste durch umgewandelte Entgelte auf.

Anders stellt sich die Situation dar, wenn wir davon ausgehen, dass sich die Versicherten bei einer Aufhebung der Sozialabgabefreiheit entsprechend des Kombinationsszenarios verhalten (K-KOMBI). Dann fällt die Beitragseinnahmendifferenz deutlich geringer aus (Spalte 3). Sie steigt zwischen 2010 von nur etwa 0,3 Prozent auf 0,6 Prozent der Beitragseinnahmen in 2030 und ist damit nur halb so groß wie ohne die Berücksichtigung von Verhaltensreaktionen. Die Ursache liegt in der teilweisen Substitution der Entgeltumwandlung durch eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung, für die wir zwischen 2009 und 2030 einen kontinuierlichen Anstieg von 6 auf 15 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten unterstellen.

Ein ganz anderes Bild ergibt sich in dem Szenario, in dem Spalte 4 als Extremfall das vollständige Umschichten in die arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung abgebildet wird. In diesem Szenario sind die Beitragsausfälle für die Sozialversicherung genauso groß wie wenn die Sozialabgabefreiheit beibehalten werden würde.

Um relativ übersichtlich auch einen Eindruck über die Auswirkungen auf die Beitragsein-

nahmen der gesetzlichen Krankenversicherung zu vermitteln, ist die folgende Tabelle 5b wie Tabelle 4 (ohne Verhaltensreaktionen) aufgebaut, beschränkt sich jedoch auf das Kombinationsszenario. Wiederum basiert die Einnahmendifferenz für die GKV auf der Annahme, dass alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Mitglied der gesetzlichen Krankversicherung sind und ist damit um etwa 10 Prozent überschätzt.

Tabelle 5b: Beitragseinnahmendifferenz zwischen Beibehaltung und Aufhebung der Sozialabgabenfreiheit bei Verhaltensreaktionen

Beitragseinnahmendifferenz bei Aufhebung Annahme: Kombination der Verhaltensreaktionen				
Jahr	GRV in Mio €	GKV in Mio € konstanter Beitragssatz	GKV in Mio € steigender Beitragssatz	In % der Beitragseinnahmen
2010	524	385	385	0,26
2020	1.124	739	786	0,43
2030	1.943	1.133	1.325	0,60

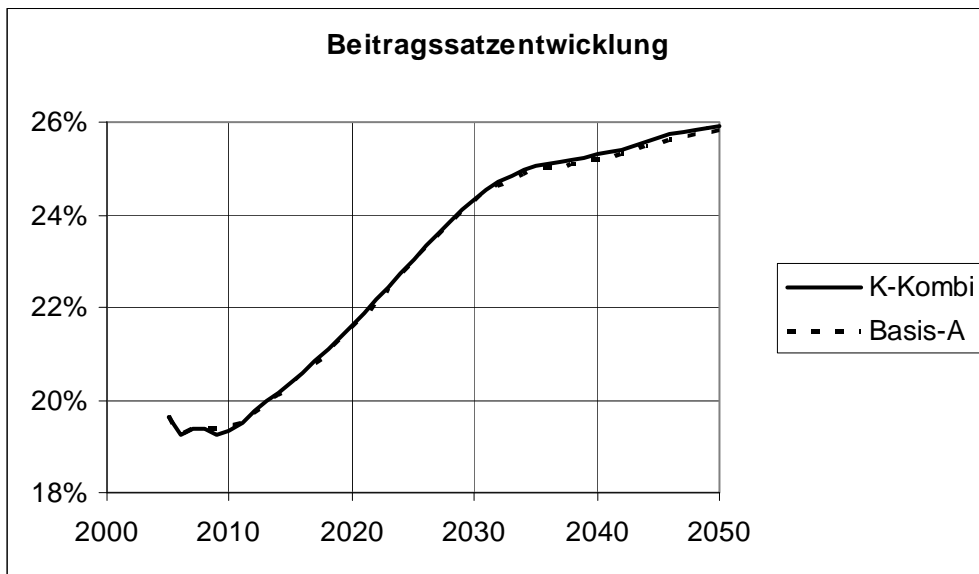
Anmerkung: In Preisen von 2004.

6.3 Auswirkung auf Beitragssatz, aktuellen Rentenwert und Rentenniveau in der GRV

Die Verhaltensreaktionen haben wichtige Auswirkungen auf Beitragssatz, aktuellen Rentenwert und das Rentenniveau in der gesetzlichen Rentenversicherung. Sie werden in diesem Abschnitt berechnet. Wir beschränken uns der Übersichtlichkeit halber auf das Kombinationsszenario. Die Ergebnisse für die anderen Szenarien werden im Anhang A.2 dargestellt.

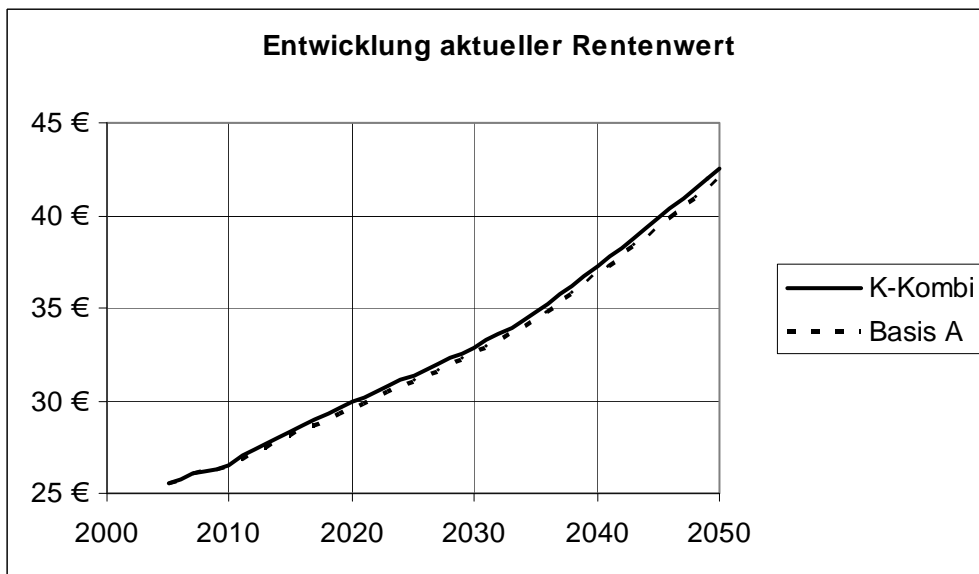
Wir haben bereits gezeigt, dass ohne Verhaltensreaktionen der Beitragssatz bei einer Aufhebung der Sozialabgabenfreiheit etwas über dem bei einer Beibehaltung liegt. Auch beim Kombinationsszenario bleibt es dabei. Die Unterschiede sind jedoch noch geringer, wenn man die Verhaltensreaktionen über das Kombinationsszenario berücksichtigt, siehe Abbildung 9. Der Beitragssatz ist in diesem Fall bei Aufhebung oder Beibehaltung in 2020 noch etwa gleich und 2030 etwa 0,1 Prozentpunkte niedriger, wenn die Beitragsfreiheit beibehalten wird (statt 0,2 PP ohne Verhaltensreaktionen in 2030).

Abbildung 9: Beitragssatzentwicklung im Basisszenario (A)- und K-Kombi



Quelle: Eigene Berechnungen mit MEA-PENSIM.

Abbildung 10: Entwicklung des aktuellen Rentenwertes im Basisszenario und K-Kombi

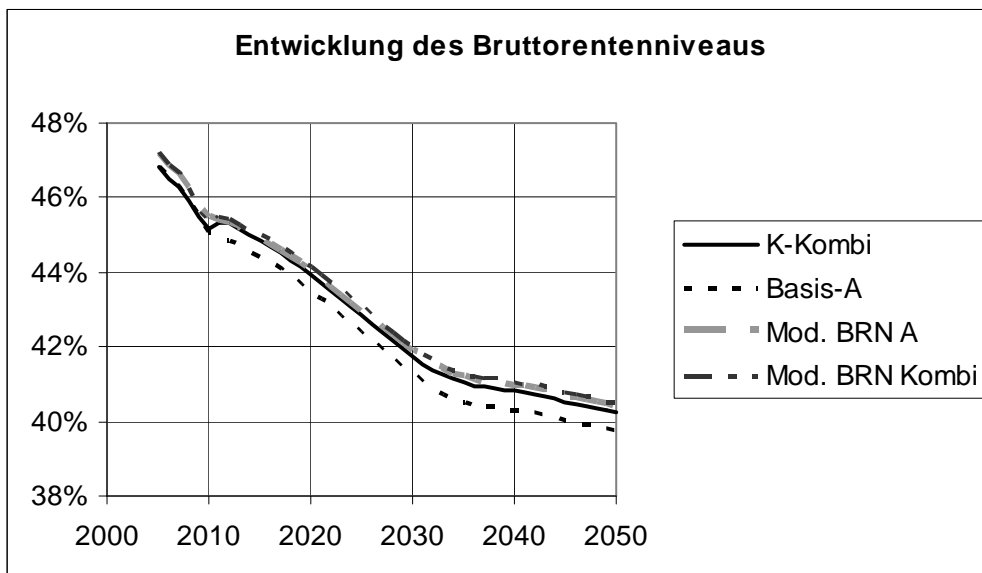


Quelle: Eigene Berechnungen mit MEA-PENSIM. Anmerkung: In Preisen von 2004.

Aus Abbildung 10 ist ersichtlich, dass der Unterschied beim aktuellen Rentenwert entsprechend ebenfalls geringer ausfällt. Der Unterschied zwischen der Beibehaltung und der Aufhebung der Sozialabgabenfreiheit ist in diesem Szenario mit Verhaltensreaktionen deutlich kleiner als ohne deren Berücksichtigung. Der aktuelle Rentenwert liegt in 2020 um 31 Cent und in 2030 um 39 Cent niedriger, wenn die Beitragsfreiheit nicht aufgehoben wird.

Entwicklung des Bruttorentenniveaus. Das Bruttorentenniveau ist definiert als das Verhältnis der Brutto-Standardrente zum durchschnittlichen Bruttolohn gemäß VGR und nicht zum durchschnittlichen Bruttolohn der versicherungspflichtig Beschäftigten. Somit fällt das Bruttorentenniveau bei beitragsfreier Entgeltumwandlung stärker, als wenn es sich auf die versicherungspflichtigen Löhne beziehen und somit auf den Kreis der Versicherten beziehen würde. Deshalb weisen wir im Folgenden noch ein modifiziertes Bruttorentenniveau aus, bei dem die Bruttostandardrente ins Verhältnis zum durchschnittlichen Bruttolohn der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gesetzt wird. Die Entwicklung der Bruttorentenniveaus ist in Abbildung 11 dargestellt.

Abbildung 11: Entwicklung des Bruttorentenniveaus im Basisszenario und K-Kombi

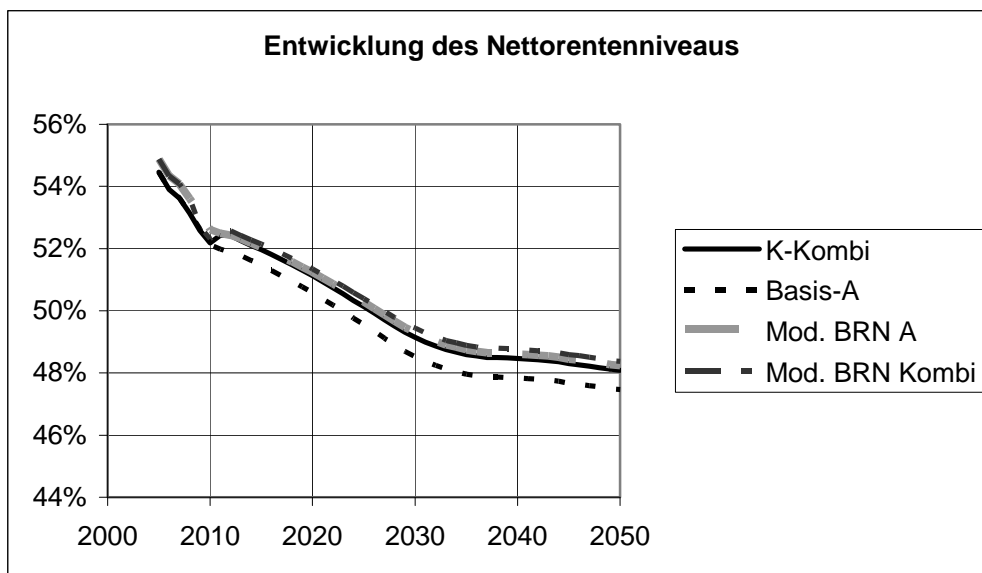


Quelle: Eigene Berechnungen mit MEA-PENSIM.

Es wird sofort deutlich, dass die Unterschiede zwischen den Szenarien gering sind. Das auf herkömmliche Weise definierte Bruttorentenniveau ist die unterste Linie und liegt in 2030 bei Beibehaltung der Beitragsfreiheit mit 41,2% 0,5 Prozentpunkte unter dem Rentenniveau, das im Kombinationsszenario bei einer Aufhebung erreicht wird (41,7%). Dies liegt in der Definition des Rentenniveaus begründet, da – wie oben bereits erwähnt – die Standardrente mit dem Durchschnittslohn nach VGR und nicht mit den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten verglichen wird. Es beschreibt also die Situation der Rentner im Vergleich zum Durchschnitt aller Erwerbstätigen. Begreift man daher das modifizierte Rentenniveau als die sozialpolitisch angemessenere Größe, sind die Unterschiede nur marginal (41,9% vs. 42,0%).

Entwicklung des Nettorentenniveaus vor Steuern. Interessant ist insbesondere das sogenannte Nettorentenniveau vor Steuern, auf das sich die im Rahmen des RV-Nachhaltigkeitgesetzes neu gefasste Sicherungsklausel (§154 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 SGB VI) bezieht und das demnach bis 2020 nicht unter 46% und bis 2030 nicht unter 43% fallen soll. Das Nettorentenniveau vor Steuern ist definiert als Quotient der Nettostandardrente und dem durchschnittlichen Nettoentgelt, jeweils nach Abzug der Sozialabgaben, aber vor Steuern. Auch hier wird also wieder das allgemeine Durchschnittsentgelt und nicht das auf den beitragspflichtigen Löhnen basierende Nettodurchschnittsentgelt zugrunde gelegt. Abbildung 12 zeigt die Entwicklung des Nettorentenniveaus vor Steuern für die beiden Szenarien A und K-KOMBI, sowie die Entwicklung des modifizierten Nettorentenniveaus, wenn das beitragspflichtige Durchschnittsentgelt zugrunde gelegt wird.

Abbildung 12: Entwicklung des Nettorentenniveaus vor Steuern



Quelle: Eigene Berechnungen mit MEA-PENSIM.

Demnach sinkt das Nettorentenniveau vor Steuern im „Kombi“-Szenario bis 2020 auf 51,1% und bis 2030 auf etwa 49,1% und im Basisszenario entsprechend der etwas geringeren Rentenanpassung noch etwas niedriger (50,6% in 2020, 48,5% in 2030). In beiden Fällen werden somit die von der Politik gesetzten Mindestwerte unter den hier getroffenen weiteren Annahmen zur Entwicklung von Demographie und Arbeitsmarkt nicht unterschritten.

6.4 Auswirkungen auf das Gesamtversorgungsniveau

Bislang wurden nur die Auswirkungen der Entgeltumwandlung auf die Beitragseinnahmen sowie auf die Entwicklung von Beitragssatz, aktuellem Rentenwert und Rentenniveau untersucht. Es zeigte sich, dass eine Beibehaltung der Sozialabgabenfreiheit zu einem niedrigeren Beitragssatz, einem niedrigerem aktuellen Rentenwert und somit zu einem niedrigeren Rentenniveau führt. Diese Entwicklung betrifft alle Versicherten, unabhängig davon, ob sie an der Entgeltumwandlung teilgenommen haben oder nicht.

Diese Betrachtung allein greift jedoch zu kurz, da die Frage nach der beitragsfreien Entgeltumwandlung vielmehr im Gesamtkontext gesetzlicher und privater Vorsorge zu sehen ist. Schließlich richteten die jüngsten Rentenreformen das deutsche Alterssicherungssystem zu einem Mehrsäulensystem hin aus, in dem die umlagefinanzierte erste Säule durch eine kapitalgedeckte Altersvorsorge ergänzt werden soll. Dieser Idee entsprechend, stellen wir im Folgenden die Auswirkungen einer Aufhebung bzw. Beibehaltung der Sozialversicherungsfreiheit auf das Gesamtversorgungsniveau aus gesetzlicher, betrieblicher und privater Rente dar, wobei wir wiederum zwischen den verschiedenen Szenarien unterscheiden.

Das Gesamtversorgungsniveau fällt ebenso wie das gesetzliche Rentenniveau für die jeweiligen Zugangsrentner unterschiedlich aus. Um die Ergebnisse für die einzelnen Szenarien übersichtlich darstellen zu können, zeigen wir sie beispielhaft für Beschäftigte auf, die 1965 geboren sind und 2030 im Alter von 65 Jahren in Rente gehen.²⁹ Da die Entgeltumwandlung zu weniger Entgeltpunkten in der gesetzlichen Rentenversicherung führt, unterscheiden wir bei jedem Szenario zudem, ob eine Person an der Entgeltumwandlung teilgenommen hat (Tabelle 6) oder nicht (Tabelle 7). In beiden Fällen sind dabei Durchschnittsverdiener modelliert, die 45 Jahre lang erwerbstätig waren und mit 65 Jahren in Rente gehen (Standardrentnerkonzept).

Die an der Entgeltumwandlung teilnehmende Person baut annahmegemäß ab 2002 zusätzlichen Rentenanwartschaften in der 2. Säule auf, bekommt aber in der 1.Säule jährlich 0,04 Entgeltpunkte weniger gutgeschrieben, solange die Sozialversicherungsfreiheit der Entgeltumwandlung gilt. Dies ist im Szenario A für die Jahre von 2002 bis zum letzten Erwerbsjahr vor dem Renteneintritt in 2030 der Fall. Ebenso trifft dies auf die kontrafaktischen K-Szenarien K-NULL, K-KONS und K-RIE bis einschließlich 2008 zu. Für das Szenario K-

²⁹ Wir beziehen uns dabei auf das Versorgungsniveau im ersten Jahr des Renteneintritts. Aufgrund der jährlichen Rentenanpassung in der gesetzlichen Rentenversicherung ändert sich dieses Versorgungsniveau im Laufe der Rentenbezugszeit. Für die Renten aus der 2. und 3. Säule gehen wir bei unseren Berechnungen von einer jährlichen Erhöhung um 1,5% nominal aus (Inflationsausgleich).

AGF gehen wir wie im Szenario A von einer Reduktion der Entgeltpunkte bis zum Renteneintritt aus, da wir annehmen, dass die Arbeitgeber die von ihnen ersatzweise angebotene Altersvorsorge mit künftigen Lohnsteigerungen verrechnen werden. Im Szenario K-RIE und K-KOMBI erwirbt der Entgeltumwandler darüber hinaus ab 2009 weitere zusätzliche Rentenansprüche im Rahmen der 3. Säule, die jedoch die Entgeltpunkte in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht reduzieren, da die Beiträge für die Riester-Rente aus dem Nettolohn bedient werden.

Im Gegensatz dazu erwirbt eine Person ohne Entgeltumwandlung keine zusätzlichen Anwartschaften im Rahmen der 2. Säule. Im Rahmen der 1. Säule werden ihr für jedes Jahr die vollen Entgeltpunkte angerechnet.

Für unsere Berechnungen der Renten in der 2. und 3. Säule unterstellen wir einen Realzins von 3 Prozent. Die Einzahlungen in die private Riester-Rente ergeben sich basierend auf 4 Prozent des Vorjahreseinkommens³⁰ während die Betriebsrentenansprüche aus 4 Prozent des laufenden Einkommens entstehen. In der Auszahlungsphase berücksichtigen wir zudem einen Inflationsausgleich, s. FN 29.

Tabelle 6: Gesamtversorgungsniveau für den Beispielrentner mit Entgeltumwandlung

Szenarien	Gesamtversorgung		1. Säule		2. Säule		3. Säule	
	BR	BRN	BR	BRN	BR	BRN	BR	BRN
Beibehaltung (A)	20.741	48,7%	17.113	40,2%	3.628	8,5%	---	---
K-NULL	21.407	50,3%	17.779	41,8%	3.628	8,5%	---	---
K-AGF	20.741	48,7%	17.113	40,2%	3.628	8,5%	---	---
K-KONS	18.198	42,8%	17.779	41,8%	419	1,0%	---	---
K-RIE	20.694	48,6%	17.779	41,8%	419	1,0%	2.496	5,9%
K- KOMBI	20.215	47,5%	17.567	41,3%	2.024	4,8%	624	1,5%

Anmerkung: In Preisen von 2004. Abweichungen des Gesamtversorgungsniveaus von der Summe über die drei Säulen sind rundungsfehlerbedingt.

Bei einer weiterhin beitragsfreien Entgeltumwandlung (Szenario A) erwirbt ein heute 42-Jähriger, der sich an der Entgeltumwandlung beteiligt, für seine bis 2030 akkumulierten

³⁰ Bei den Einzahlungen in den Riester-Rentenvertrag wurden durchgängig 4 Prozent des Vorjahres-Durchschnittseinkommens unterstellt. Die derzeit bestehende Höchstgrenze in Höhe von 2100 € wurde nicht berücksichtigt. Es wird implizit unterstellt, dass die diskutierte fehlende Dynamisierung dieser Obergrenze spätestens erfolgen wird, wenn der Durchschnittsverdiener durch diese Deckelung keine 4 Prozent seines Vorjahreseinkommens mehr in den Riester-Vertrag einzahlen kann.

43,9³¹ Entgeltpunkte in der gesetzlichen Rentenversicherung ein Bruttorentenniveau in Höhe von 40,2%. Die Ansprüche aus der betrieblichen Altersversorgung, die über die Entgeltumwandlung aufgebaut wurden, belaufen sich auf 3628 Euro pro Jahr und entsprechen einem Bruttorentenniveau von 8,5 Prozent. Insgesamt ergibt sich somit ein (Brutto-) Gesamtversorgungsniveau in Höhe von 48,7 Prozent.

Genau die gleiche Versorgungssituation ergibt sich, falls Anfang 2009 alle nach § 3 Nr. 63 geförderten Verträge in eine arbeitgeberfinanzierte Altersvorsorge umgeschichtet werden (K-AGF). In diesem Fall sind sowohl die Wirkungen auf die Höhe der gesetzlichen Rente äquivalent, da Beitragsausfälle in gleicher Höhe stattfinden, als auch auf die Versorgung über die zweite Säule.

Ein heute 42-jähriger Versicherter ohne Entgeltumwandlung bzw. arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung hingegen erreicht in diesen beiden Szenarien A und K-AGF aufgrund seiner 45 Entgeltpunkte in der 1. Säule zwar ein um 1 Prozentpunkt höheres Bruttorentenniveau (41,2%), hat damit insgesamt aber ein um 7,5 Prozentpunkte niedrigeres Gesamtversorgungsniveau zu verzeichnen.

Tabelle 7: Gesamtversorgungsniveau für den Beispielrentner ohne Entgeltumwandlung

Szenarien	Gesamtversorgung		1. Säule		2. Säule		3. Säule	
	BR	BRN	BR	BRN	BR	BRN	BR	BRN
Beibehaltung (A)	17.550	41,2%	17.550	41,2%	---	---	---	---
K-NULL	17.889	42,0%	17.889	42,0%	---	---	---	---
K-AGF	17.550	41,2%	17.550	41,2%	---	---	---	---
K-KONS	17.889	42,0%	17.889	42,0%	---	---	---	---
K-RIE	17.889	42,0%	17.889	42,0%	---	---	---	---
K- KOMB	17.763	41,7%	17.763	41,7%	---	---	---	---

Anmerkung: In Preisen von 2004.

Eine höhere Gesamtversorgung ergibt sich bei Beteiligung an der Entgeltumwandlung nur, wenn man die möglichen Verhaltensreaktionen ignoriert und trotz Abschaffung der Sozialversicherungsfreiheit von einem Verharren in der Entgeltumwandlung ausgeht (K-NULL). Dann ist erstens der aktuelle Rentenwert in der gesetzlichen Rentenversicherung langfristig höher,

³¹ Die 43,88 Entgeltpunkte ergeben sich bei einer 45 Jahre langen Beitragshistorie aus 28 Jahren mit jeweils 0,96 und 17 Jahren mit jeweils 1,0 Entgeltpunkten.

zweitens werden mehr Entgeltpunkte akkumuliert (44,7 Entgeltpunkte³²) und drittens werden bis zum Renteneintritt weiterhin Versorgungsansprüche in der zweiten Säule aufgebaut. Auch der Nicht-Entgeltumwandler kommt aufgrund des höheren aktuellen Rentenwerts in diesem Szenario auf das höchste Bruttorentenniveau (äquivalent zu K-KONS und K-RIE). Wir halten diesen Fall jedoch für völlig unwahrscheinlich, zumal sich erste Anzeichen von Verhaltensreaktionen bereits zeigen.

Anders stellen sich die Ergebnisse dar, wenn unterstellt wird, dass die Aufhebung der Sozialversicherungsfreiheit zu einem Abbruch der betrieblichen Altersversorgung führt und die bis dahin umgewandelten Entgeltbestandteile vollständig in den Konsum fließen (K-KONS). Dann ergibt sich mit einem Bruttorentenniveau von 41,8 Prozent zwar ein höheres gesetzliches Rentenniveau für den Entgeltumwandler, weil die Rentenanpassungen äquivalent zum Szenario K-NULL sowie auch K-RIE höher ausfallen als im Basisszenario A. Da aus der Entgeltumwandlung bis Ende 2008 aber nur eine jährliche Brutto-Betriebsrente in Höhe von 419 € aufgebaut wird und ab 2009 kein weiteres Altersvorsorgesparen im Rahmen der 2. oder 3. Säule erfolgt, führt dies mit 42,8 Prozent zu dem insgesamt niedrigsten Gesamtversorgungsniveau aller Szenarien. Für den Nicht-Entgeltumwandler ist dieses Szenario äquivalent mit den Szenarien K-NULL und K-RIE.

Eine weitere Alternative besteht in der vollständigen Umwandlung der Entgeltumwandlung ab 2009 in eine Riester-Rente (K-RIE). In diesem Fall ergibt sich für den an der Entgeltumwandlung beteiligten Beispielrentner eine gesetzliche Rente in gleicher Höhe wie im eben geschilderten Fall des vollständigen Konsums. Hinzu kommt aber neben den bis 2008 erworbenen Betriebsrentenansprüchen noch eine Riester-Rente, die ab 2009 angespart wird. In der vorliegenden Modellrechnung ergibt sich somit ein Gesamtversorgungsniveau von 48,6 Prozent brutto. Es sei angemerkt, dass bei einer Nettobetrachtung das Gesamtversorgungsniveau in diesem Szenario deutlich höher im Vergleich zum Bruttoversorgungsniveau ausfällt als in den anderen Szenarien, denn für die private Riester-Rente müssen im Gegensatz zu den Betriebsrenten keine PV- und KV-Beiträge abgeführt werden. Demgegenüber ist zu berücksichtigen, dass dem Staat durch die Zulagenförderung weitere Kosten entstehen können. Dies wäre der Fall, wenn die Riester-Förderung insgesamt – vor allem durch die Kinderzulage – höher ausfällt als die Förderung nach § 3 Nr. 63, die aufgrund der Kopplung an die Beitragsbemessungsgrenze grundsätzlich höher ausgelegt ist als die Riester-Förderung, die derzeit durch einen festen Betrag in Höhe von maximal 2100 Euro für den Sonderausgabenabzug begrenzt

³² Die 44,72 Entgeltpunkte ergeben sich bei einer 45 Jahre langen Beitragshistorie aus 7 Jahren mit jeweils 0,96

wird.

Für die Darstellung des Gesamtversorgungsniveaus im Kombinationsszenario übertragen wir das zugrundeliegende Konzept der Kombination der verschiedenen Verhaltensreaktionen in der Arbeitnehmerschaft (K-NULL, K-AGF, K-KONS, K-RIE) auf den hier betrachteten individuellen Beispielrentner der Kohorte 1965. Dieser Beispielrentner teilt also die bislang vollständig in die Entgeltumwandlung geflossenen Geldbeträge gleichmäßig auf, indem er ein Viertel der Aufwendungen für die Entgeltumwandlung dort belässt, ein Viertel in die arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung steckt, ein Viertel in eine Riester-Rente investiert und das letzte Viertel konsumiert. Dieser Beispielrentner hat bei Renteneintritt in 2030 44,5 Entgeltpunkte akkumuliert. Es ergibt sich somit in der ersten Säule für den Entgeltumwandler ein Bruttorentenniveau von 41,3 Prozent. Von der gleichen Vorstellung gehen wir für die Versorgungsansprüche in der 2. und 3. Säule aus. Somit ergibt sich insgesamt ein Bruttogesamtversorgungsniveau in Höhe von 47,5 Prozent. Nur, falls sich unser Beispielrentner gemäß des Szenarios K-KONS verhält, ist sein Gesamtversorgungsniveau niedriger.

Für den nicht an der Entgeltumwandlung Beteiligten ergibt sich im Kombinationsszenario aufgrund des langfristig höheren aktuellen Rentenwerts ein um 0,5 Prozentpunkte höheres Rentenniveau als im Basisszenario A und im Szenario K-AGF.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass Versicherte, die nach Abschaffung der Sozialabgabenfreiheit nicht an der Entgeltumwandlung teilnehmen, sich in jedem kontrafaktischen K-Szenario besserstellen als im Basisszenario A, da der aktuelle Rentenwert in diesen Fällen höher ausfällt. Das höchste Gesamtversorgungsniveau für alle Beteiligten wird erreicht, wenn die Sozialversicherungsfreiheit zwar abgeschafft wird, die Versicherten aber in gleichem Ausmaß die Entgeltumwandlung weiter betreiben. Dieser Fall ist jedoch unrealistisch. Bezieht man hingegen wie im Kombinationsszenario in die Überlegung mit ein, dass ein Teil der Versicherten (etwa Dreiviertel) ab 2009 wegen der schlechteren Rahmenbedingungen keine Entgeltumwandlung durchführt, ergibt sich ein um etwa 1,2 Prozentpunkte niedrigeres Gesamtversorgungsniveau als bei einer Beibehaltung der Sozialabgabenfreiheit. Der langfristig niedrigere Rentenwert wird dabei durch eine höhere Betriebsrente überkompensiert. Dies liegt an der höheren Rendite der Betriebsrente, die hier (konservativ) mit einem Realzins von 3 Prozent berechnet wurde, im Vergleich zur internen Rendite der gesetzlichen Rentenversicherung, die für den hier gewählten Beispielrentner (Kohorte 1965, unisex) um etwa zwei Prozentpunkte niedriger liegt.

und 38 Jahren mit jeweils 1,0 Entgeltpunkten.

7. Schlussfolgerungen

Zunächst ist festzuhalten, dass die Evidenz der vergangenen Jahre klar zeigt, dass die sozialabgabenfreie Entgeltumwandlung der betrieblichen Altersversorgung einen wichtigen Impuls gegeben hat. Dank ihr wird also ein wichtiges sozialpolitisches Ziel erreicht, nämlich die Sicherung eines hohen Gesamtruhestandseinkommen angesichts der Verschiebung von der umlagefinanzierten gesetzlichen Rente zu mehr Eigenvorsorge.

Dieses Ziel wird nicht ohne Aufwand erreicht, denn die Sozialabgabenfreiheit reduziert das Einnahmevermögen der Sozialversicherungen. Bei der Berechnung dieser Kosten anhand von Modellrechnungen zeigte sich, dass diese Kosten entscheidend von den angenommenen zukünftigen Verhaltensreaktionen abhängen. Da die Verhaltensreaktionen ex ante unmöglich abzuschätzen sind, wurde die Methode der kontrafaktischen Szenarien gewählt. Damit decken unsere Modellrechnungen eine Bandbreite extremer Annahmen sowie ein Kombinationsszenario ab und die Größenordnung der Effekte kann verlässlich abgeschätzt werden.

Ein erster Effekt besteht in Beitragsmehreinnahmen für die Sozialversicherung, die unter den hier getroffenen Annahmen im Jahr 2020 höchstens 1,3 Prozent der Einnahmen betragen, im Kombinationsszenario jedoch nur 0,43 Prozent und sogar Null, falls alle an der Entgeltumwandlung Beteiligten die Option wählen, in die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge oder Arbeitszeitkonten auszuweichen. Die zweiten Effekte auf Beitragssatz und aktuellen Rentenwert in der gesetzlichen Rentenversicherung führen bei Beibehaltung zu einem leicht niedrigeren Beitragssatz und einem etwas niedrigeren aktuellen Rentenwert. Die Größenordnungen belaufen sich in 2030 auf einen Unterschied beim Beitragssatz von 0,1 bis 0,2 Prozentpunkten und 0,63 bis 0,39 Euro beim aktuellen Rentenwert zwischen dem Beibehaltungsszenario ohne Verhaltensreaktionen und dem Kombinationsszenario.

Die zuletzt genannte Verhaltensoption, das Ausweichen in die arbeitgeberfinanzierte Altersvorsorge, ist ernst zu nehmen (siehe auch Sozialbeirat 2005). Die Metallbranche hat in ihrem neuen Tarifvertrag hierfür bereits die Weichen gestellt. Auch in anderen Branchen, wie beispielsweise dem Hotel- und Gaststättengewerbe, in dem die Arbeitgeber sich bislang bereits mit 2 Prozent des Bruttogehalts an der Entgeltumwandlung beteiligen, deutet sich an, dass anstelle künftiger Lohnerhöhungen die Einzahlungen auf 4 Prozent erhöht werden, um eine nach wie vor sozialabgabenfreie Betriebsrente aufzubauen. Da der demographische Wandel die zusätzliche Altersvorsorge immer wichtiger werden lässt und zu einem Rückgang der Erwerbstätigenzahl führen wird, ist es nur wahrscheinlich, dass sich die Tarifpartner auch in Zukunft um eine Stärkung der betrieblichen Altersversorgung bemühen werden.

Über Beitragseinnahmen, Beitragssatz und aktuellen Rentenwert hinaus ist in einem Alterssicherungssystem vor allem das Gesamtversorgungsniveau wichtig, denn dies ist die eigentliche Zielgröße der jüngsten Rentenreformen und der Entgeltumwandlung. Der geringfügig niedrigere aktuelle Rentenwert, den die Beibehaltung der Sozialabgabenfreiheit mit sich bringt, ist daher nur die eine Seite der Medaille. Auf der anderen Seite stehen die durch die Entgeltumwandlung erworbenen Betriebsrentenansprüche, die den niedrigeren Rentenwert überkompensieren. Zwischen Mehreinnahmen für die Sozialversicherung und einem höheren Gesamtversorgungsniveau besteht also ein Trade-off.

Diese Denkweise entspricht auch der mit der Riester-Reform über den AVA in der Rentenformel eingeführten Politik, Aufwendungen der Erwerbstätigen für die zusätzliche Altersvorsorge auch bei den Rentenanpassungen zu berücksichtigen. Kein Argument gegen die Beibehaltung der Sozialabgabenfreiheit ist jedenfalls, dass durch die beitragsfreie Entgeltumwandlung Teile der gesetzlichen Rente im Ruhestandseinkommen durch Betriebsrenten substituiert werden, da die Zielgröße eines Mehssäulenmodells das Gesamtversorgungsniveau, nicht allein das Versorgungsniveau der gesetzlichen Rente ist.

Da der niedrigere Rentenwert alle Rentner betrifft, entstehen Verteilungseffekte. Diejenigen, die sich nicht an der Entgeltumwandlung beteiligen oder zu einer Riester-Rente wechseln, erreichen kein höheres Gesamtversorgungsniveau, sondern realisieren eine niedrigere gesetzliche Rente. Welche Rentnergruppen dies genau betrifft, ist eine offene Frage, da keine Auswertungen über die Beteiligung an der Entgeltumwandlung nach sozioökonomischen Merkmalen, wie beispielsweise dem Einkommen vorliegen. Aus den AVID-Daten, die leider noch nicht zur Verfügung stehen, sollten Erkenntnisse ableitbar sein. Auswertungen der SAVE-Daten deuten auf einen deutlichen Anstieg in der Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung zwischen 2002 und 2005 in allen Einkommensgruppen hin. Das Niveau der Verbreitung nimmt mit steigendem Haushaltseinkommen jedoch deutlich zu (Börsch-Supan, Reil-Held und Schunk 2006).

Letztlich bleibt festzuhalten, dass die Berücksichtigung der zukünftigen Verhaltensreaktionen ein entscheidendes Element ist, um die Auswirkungen der Sozialabgabenfreiheit zu beurteilen. Die Verhaltensreaktionen zu ignorieren, wie dies in früheren Studien geschah, ist Wunschenken.

Literaturverzeichnis

- Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V. (aba) (2005): Mit der Betriebsrente in eine sichere Zukunft, Heidelberg.
- Birg, H. und A. Börsch-Supan (1999): Für eine neue Arbeitsteilung zwischen gesetzlicher und privater Altersvorsorge. Gutachten für den Gesamtverband der deutschen Versicherungswirtschaft, Berlin.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2005): Ergänzender Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2005 (Alterssicherungsbericht 2005), Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin.
- Börsch-Supan, A., 1999, Zur deutschen Diskussion eines Übergangs vom Umlage- zum Kapitaldeckungsverfahren in der Gesetzlichen Rentenversicherung. *Finanzarchiv*, Band 55, Heft 3, 400-428.
- Börsch-Supan, A. und C. B. Wilke, 2005, The German Public Pension System: How it will become an NDC System Look-Alike, In: R. Holzmann and E. Palmer (eds.), *Pension Reform – Issues and Prospects for Non-Financial Defined Contribution (NDC) Schemes*, World Bank, Washington D.C., 573-610.
- Börsch-Supan, Reil-Held und Schunk (2006): Das Sparverhalten deutscher Haushalte: Erste Erfahrungen mit der Riester-Rente. MEA Discussion Paper 114-06, Universität Mannheim.
- Deutsche Bundesbank, *Monatsbericht März 2001*, Frankfurt.
- Deutscher Bundestag (2004): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage „Stärkung der betrieblichen Altersversorgung“, Drucksache 15/3470.
- Ehrentraut, O. und B. Raffelhüschen (2006): *Auswirkungen der Entgeltumwandlung auf die gesetzliche Rentenversicherung im Status Quo sowie ab 2009*. Gutachten im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW, Forschungszentrum Generationenverträge, Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, Freiburg.
- Fitzenberger, B., R. Hujer, T.E. MaCurdy und R. Schnabel (2001): Testing for uniform wage trends in West-Germany: A cohort analysis using quantile regressions for censored data, *Empirical Economics* 26, 41-86.
- Fitzenberger, B. und F. Reize (2002): Quantilsregressionen der westdeutschen Verdienste: Ein Vergleich zwischen der Gehalts- und Lohnstrukturerhebung und der IAB-Beschäftigtenstichprobe, Discussion Paper No. 02-79, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH (ZEW), Mannheim.
- GDV (2006): Statistisches Jahrbuch der Versicherungswirtschaft, Berlin.
- Gunkel, A. (2005): Beitragsfreie Entgeltumwandlung: Ein anderer Standpunkt, *Die Angestelltenversicherung* 9/05: 438-441.
- Hain, W., A. Lohmann und E. Lübke (2004): Veränderung bei der Rentenanpassung durch das Rentenversicherungs-Nachhaltigkeitsgesetz. *Deutsche Rentenversicherung* Heft 6/7.
- Kommission für die Nachhaltigkeit in der Finanzierung der Sozialen Sicherungssysteme (2003): *Nachhaltigkeit in der Finanzierung der Sozialen Sicherungssysteme*, Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), August 2003.

- Müntefering, F. (2006): Rede bei aba-Jahrestagung 2006, www.bmas.bund.de.
- Poterba, J.M. (2001): Taxation, Risk-Taking, and Household Portfolio Behavior. NBER Working Paper 8340, Cambridge.
- Recktenwald/Krüger (2005): Geförderte betriebliche Altersversorgung – Ein Vergleich zwischen Eichel-, Riester- und Rürup-Förderung, *Betriebliche Altersversorgung* 4/2005.
- Samuelson, W. und Zeckhauser, R. (1988): Status Quo Bias in Decision Making, *Journal of Risk and Uncertainty* 1:7-59.
- Sozialbeirat (2006): *Gutachten des Sozialbeirats zum Rentenversicherungsbericht 2005 und Alterssicherungsbericht 2005*.
- Stieffermann, K. (2006): Sozialabgabepflicht der Entgeltumwandlung ab 2009: Ein Schlag für die betriebliche Altersversorgung. Vortrag am 14. Juni 2006 in Düsseldorf, http://www.aba-online.de/seiten/news/Texte/Anlage2_nrw140606-Workshop-Entgeltumwandlung-19Juni2006.pdf
- Tenbrock, K. (2005): *Entgeltumwandlung*. Universität Köln, Rechtswissenschaftliche Fakultät <http://www.aus-innovativ.de/themen/entgeltumwandlung.htm>
- Thiede, R. (2005): Beitragsfreie Entgeltumwandlung: Anmerkungen zu Zielen und Auswirkungen einer umstrittenen Regelung. *Die Angestelltenversicherung* 6/05: 265-269.
- TNS Infratest Sozialforschung (2005): *Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001-2004*, München.
- VDR (2004): *Rentenversicherung in Zeitreihen*, DRV-Schriften 22, Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (VDR), Frankfurt am Main.
- Wilke, Christina B. (2004): Ein Simulationsmodell des Rentenversicherungssystems: Konzeption und ausgewählte Anwendungen von MEA-PENSIM. MEA Discussion Paper 048-04, Universität Mannheim.

Anhang

Tab. A.0: Annahmen in allen Szenarien

Jahr	VGR Durchschnittslohn	Anzahl Beitragszahler	Anzahl Rentner	Beitragsatz GKV	Beitragsatz GPV
2004		32.572.518	18.593.506	14,20%	1,70%
2005	29.489	32.677.130	18.754.825	14,20%	1,70%
2006	29.925	32.794.671	18.911.872	13,90%	1,70%
2007	30.368	32.916.260	19.067.339	13,90%	1,70%
2008	30.816	33.035.607	19.223.022	14,00%	1,70%
2009	31.272	33.145.876	19.380.646	14,10%	1,80%
2010	31.734	33.238.062	19.545.676	14,20%	1,80%
2011	32.203	33.310.362	19.717.517	14,20%	1,90%
2012	32.679	33.360.959	19.896.488	14,30%	1,90%
2013	33.162	33.387.720	20.084.412	14,40%	1,90%
2014	33.652	33.394.291	20.279.126	14,50%	1,90%
2015	34.149	33.382.398	20.480.548	14,60%	2,00%
2016	34.654	33.352.462	20.688.826	14,70%	2,00%
2017	35.166	33.305.038	20.901.982	14,80%	2,00%
2018	35.686	33.237.296	21.118.790	14,90%	2,10%
2019	36.213	33.148.384	21.338.333	15,00%	2,10%
2020	36.748	33.038.161	21.559.508	15,10%	2,20%
2021	37.291	32.907.001	21.781.230	15,20%	2,20%
2022	37.842	32.756.671	22.001.975	15,40%	2,20%
2023	38.401	32.589.502	22.220.305	15,50%	2,30%
2024	38.969	32.408.665	22.434.955	15,60%	2,30%
2025	39.545	32.218.906	22.644.133	15,80%	2,40%
2026	40.129	32.023.907	22.845.464	16,00%	2,40%
2027	40.722	31.827.224	23.036.265	16,10%	2,50%
2028	41.324	31.632.155	23.213.271	16,30%	2,50%
2029	41.935	31.442.037	23.374.083	16,50%	2,60%
2030	42.555	31.260.534	23.515.948	16,60%	2,60%
2031	43.183	31.090.894	23.635.871	16,80%	2,60%
2032	43.822	30.935.288	23.731.530	17,00%	2,70%
2033	44.469	30.795.982	23.801.091	17,10%	2,70%
2034	45.126	30.674.260	23.843.154	17,30%	2,80%
2035	45.793	30.569.862	23.858.796	17,40%	2,80%
2036	46.470	30.482.045	23.848.087	17,50%	2,90%
2037	47.157	30.408.336	23.812.669	17,60%	2,90%
2038	47.854	30.320.136	23.777.109	17,70%	3,00%
2039	48.561	30.224.400	23.733.512	17,80%	3,10%
2040	49.279	30.116.353	23.686.555	17,90%	3,10%
2041	50.007	29.992.336	23.638.919	17,90%	3,20%
2042	50.746	29.850.080	23.592.116	18,00%	3,20%
2043	51.496	29.687.141	23.549.343	18,10%	3,30%
2044	52.257	29.502.225	23.511.181	18,10%	3,40%
2045	53.029	29.320.342	23.455.424	18,20%	3,40%
2046	53.813	29.131.244	23.393.024	18,30%	3,50%
2047	54.608	28.936.005	23.322.324	18,30%	3,60%
2048	55.415	28.735.582	23.243.477	18,40%	3,60%
2049	56.234	28.561.356	23.172.577	18,40%	3,70%
2050	57.065	28.414.403	23.109.657	18,50%	3,70%

Tab. A.1: Beitragssatzentwicklung bei verschiedenen Verbreitungsgraden der sozialabgabenfreien Entgeltumwandlung im Szenario A (Beibehaltung)

Jahr	Beitragssatz				
	A - 15%	Basis A 40%	A - 60%	A - 80%	A - 100%
2005	19,64%	19,64%	19,64%	19,64%	19,64%
2006	19,26%	19,26%	19,26%	19,26%	19,26%
2007	19,38%	19,38%	19,38%	19,38%	19,38%
2008	19,40%	19,40%	19,40%	19,40%	19,40%
2009	19,26%	19,39%	19,40%	19,40%	19,41%
2010	19,32%	19,41%	19,42%	19,43%	19,44%
2011	19,51%	19,51%	19,52%	19,53%	19,54%
2012	19,77%	19,70%	19,71%	19,71%	19,72%
2013	19,96%	19,90%	19,90%	19,91%	19,91%
2014	20,16%	20,10%	20,10%	20,10%	20,10%
2015	20,37%	20,32%	20,31%	20,31%	20,31%
2016	20,60%	20,54%	20,53%	20,53%	20,52%
2017	20,84%	20,77%	20,76%	20,76%	20,75%
2018	21,08%	21,02%	21,01%	20,99%	20,98%
2019	21,34%	21,27%	21,25%	21,24%	21,22%
2020	21,60%	21,53%	21,51%	21,49%	21,47%
2021	21,88%	21,81%	21,78%	21,76%	21,74%
2022	22,17%	22,09%	22,07%	22,04%	22,01%
2023	22,45%	22,38%	22,34%	22,31%	22,28%
2024	22,74%	22,66%	22,63%	22,59%	22,56%
2025	23,04%	22,96%	22,92%	22,88%	22,84%
2026	23,33%	23,24%	23,20%	23,16%	23,12%
2027	23,60%	23,51%	23,46%	23,42%	23,37%
2028	23,87%	23,78%	23,73%	23,68%	23,63%
2029	24,12%	24,03%	23,97%	23,92%	23,86%
2030	24,34%	24,25%	24,19%	24,13%	24,07%
2031	24,54%	24,44%	24,37%	24,30%	24,22%
2032	24,72%	24,62%	24,53%	24,45%	24,37%
2033	24,86%	24,75%	24,66%	24,58%	24,49%
2034	24,98%	24,87%	24,79%	24,71%	24,62%
2035	25,06%	24,95%	24,87%	24,78%	24,70%
2036	25,11%	25,00%	24,92%	24,83%	24,75%
2037	25,14%	25,03%	24,95%	24,86%	24,78%
2038	25,20%	25,09%	25,00%	24,92%	24,83%
2039	25,24%	25,14%	25,05%	24,97%	24,88%
2040	25,30%	25,19%	25,10%	25,02%	24,93%
2041	25,34%	25,24%	25,15%	25,06%	24,98%
2042	25,42%	25,31%	25,22%	25,14%	25,05%
2043	25,50%	25,40%	25,31%	25,22%	25,13%
2044	25,59%	25,48%	25,39%	25,31%	25,22%
2045	25,65%	25,55%	25,46%	25,37%	25,28%
2046	25,72%	25,61%	25,53%	25,44%	25,35%
2047	25,78%	25,67%	25,58%	25,49%	25,40%
2048	25,84%	25,73%	25,64%	25,55%	25,46%
2049	25,88%	25,76%	25,68%	25,59%	25,50%
2050	25,92%	25,81%	25,72%	25,63%	25,54%

Quelle: Eigene Berechnungen mit MEA-PENSIM.

Tab. A.2: Aktueller Rentenwert bei verschiedenen Verbreitungsgraden der beitragsfreien Entgeltumwandlung im Szenario A (Beibehaltung)

Jahr	Aktueller Rentenwert in € in Preisen von 2004				
	A - 15%	Basis A 40%	A - 60%	A - 80%	A - 100%
2005	25,57	25,57	25,57	25,57	25,57
2006	25,77	25,77	25,77	25,77	25,77
2007	26,03	26,03	26,03	26,03	26,03
2008	26,19	26,19	26,19	26,19	26,19
2009	26,34	26,34	26,34	26,34	26,34
2010	26,53	26,49	26,49	26,48	26,48
2011	27,05	26,81	26,80	26,78	26,77
2012	27,41	27,15	27,13	27,10	27,07
2013	27,72	27,48	27,43	27,39	27,35
2014	28,04	27,79	27,73	27,67	27,62
2015	28,36	28,09	28,02	27,96	27,89
2016	28,67	28,40	28,32	28,23	28,15
2017	28,98	28,70	28,61	28,51	28,41
2018	29,29	29,00	28,89	28,78	28,67
2019	29,60	29,30	29,17	29,05	28,92
2020	29,90	29,59	29,45	29,31	29,17
2021	30,20	29,89	29,73	29,57	29,42
2022	30,49	30,17	30,00	29,83	29,66
2023	30,79	30,46	30,27	30,09	29,90
2024	31,08	30,74	30,54	30,34	30,14
2025	31,37	31,02	30,81	30,59	30,37
2026	31,66	31,31	31,07	30,84	30,61
2027	31,96	31,59	31,34	31,09	30,85
2028	32,26	31,89	31,62	31,35	31,09
2029	32,57	32,19	31,90	31,62	31,34
2030	32,89	32,50	32,20	31,90	31,60
2031	33,23	32,83	32,51	32,19	31,87
2032	33,59	33,17	32,84	32,51	32,18
2033	33,97	33,55	33,22	32,88	32,55
2034	34,37	33,95	33,61	33,28	32,94
2035	34,80	34,37	34,03	33,69	33,35
2036	35,25	34,82	34,48	34,13	33,79
2037	35,73	35,29	34,94	34,59	34,25
2038	36,23	35,79	35,43	35,08	34,73
2039	36,73	36,28	35,93	35,57	35,21
2040	37,24	36,79	36,42	36,06	35,70
2041	37,76	37,29	36,92	36,56	36,19
2042	38,27	37,80	37,43	37,06	36,69
2043	38,79	38,31	37,93	37,56	37,18
2044	39,30	38,82	38,43	38,05	37,67
2045	39,80	39,32	38,93	38,54	38,16
2046	40,33	39,84	39,44	39,05	38,66
2047	40,86	40,37	39,97	39,57	39,17
2048	41,41	40,90	40,50	40,10	39,70
2049	41,96	41,45	41,04	40,64	40,23
2050	42,53	42,01	41,60	41,19	40,78

Quelle: Eigene Berechnungen mit MEA-PENSIM.

Tab. A.3: Entwicklung von Beitragssatz und aktuellen Rentenwert bei verschiedenen Sparquoten im Szenario A

Jahr	Beitragssatz		Aktueller Rentenwert in Preisen von 2004	
	Basis A 40%	4% BBG	Basis A 40%	4% BBG
2005	19,64%	19,79%	25,57	25,54
2006	19,26%	19,31%	25,77	25,62
2007	19,38%	19,39%	26,03	25,86
2008	19,40%	19,42%	26,19	26,03
2009	19,39%	19,42%	26,34	26,17
2010	19,41%	19,43%	26,49	26,31
2011	19,51%	19,53%	26,81	26,62
2012	19,70%	19,72%	27,15	26,94
2013	19,90%	19,92%	27,48	27,25
2014	20,10%	20,12%	27,79	27,54
2015	20,32%	20,33%	28,09	27,83
2016	20,54%	20,55%	28,40	28,13
2017	20,77%	20,78%	28,70	28,42
2018	21,02%	21,02%	29,00	28,70
2019	21,27%	21,27%	29,30	28,98
2020	21,53%	21,53%	29,59	29,26
2021	21,81%	21,80%	29,89	29,53
2022	22,09%	22,08%	30,17	29,80
2023	22,38%	22,36%	30,46	30,07
2024	22,66%	22,64%	30,74	30,34
2025	22,96%	22,93%	31,02	30,60
2026	23,24%	23,22%	31,31	30,87
2027	23,51%	23,48%	31,59	31,14
2028	23,78%	23,75%	31,89	31,41
2029	24,03%	23,99%	32,19	31,70
2030	24,25%	24,20%	32,50	31,99
2031	24,44%	24,39%	32,83	32,30
2032	24,62%	24,55%	33,17	32,63
2033	24,75%	24,68%	33,55	33,00
2034	24,87%	24,80%	33,95	33,39
2035	24,95%	24,88%	34,37	33,81
2036	25,00%	24,94%	34,82	34,25
2037	25,03%	24,96%	35,29	34,71
2038	25,09%	25,02%	35,79	35,20
2039	25,14%	25,07%	36,28	35,69
2040	25,19%	25,12%	36,79	36,18
2041	25,24%	25,16%	37,29	36,68
2042	25,31%	25,24%	37,80	37,18
2043	25,40%	25,32%	38,31	37,68
2044	25,48%	25,41%	38,82	38,18
2045	25,55%	25,47%	39,32	38,67
2046	25,61%	25,54%	39,84	39,18
2047	25,67%	25,59%	40,37	39,70
2048	25,73%	25,65%	40,90	40,23
2049	25,76%	25,69%	41,45	40,77
2050	25,81%	25,73%	42,01	41,33

Anmerkung: In Preisen von 2004.

Tab. A.4: Die Szenarien im Überblick: Entwicklung von Beitragssatz und akt. RW

Jahr	Beitragssatz			Akt. RW in € und Preisen von 2004		
	Basis A 40%	K-NULL	K-KOMBI	Basis A 40%	K-NULL	K-KOMBI
2005	19,64%	19,64%	19,64%	25,57	25,57	25,57
2006	19,26%	19,26%	19,26%	25,77	25,77	25,77
2007	19,38%	19,38%	19,38%	26,03	26,03	26,03
2008	19,40%	19,40%	19,40%	26,19	26,19	26,19
2009	19,39%	19,21%	19,26%	26,34	26,34	26,34
2010	19,41%	19,29%	19,32%	26,49	26,55	26,53
2011	19,51%	19,51%	19,51%	26,81	27,13	27,05
2012	19,70%	19,80%	19,77%	27,15	27,51	27,41
2013	19,90%	19,98%	19,96%	27,48	27,82	27,72
2014	20,10%	20,18%	20,16%	27,79	28,14	28,04
2015	20,32%	20,39%	20,37%	28,09	28,47	28,36
2016	20,54%	20,62%	20,60%	28,40	28,79	28,67
2017	20,77%	20,86%	20,84%	28,70	29,11	28,98
2018	21,02%	21,11%	21,08%	29,00	29,42	29,29
2019	21,27%	21,37%	21,34%	29,30	29,74	29,60
2020	21,53%	21,63%	21,60%	29,59	30,05	29,90
2021	21,81%	21,91%	21,88%	29,89	30,36	30,20
2022	22,09%	22,20%	22,17%	30,17	30,66	30,49
2023	22,38%	22,49%	22,45%	30,46	30,96	30,79
2024	22,66%	22,78%	22,74%	30,74	31,26	31,08
2025	22,96%	23,08%	23,04%	31,02	31,56	31,37
2026	23,24%	23,37%	23,33%	31,31	31,86	31,66
2027	23,51%	23,64%	23,60%	31,59	32,17	31,96
2028	23,78%	23,91%	23,87%	31,89	32,48	32,26
2029	24,03%	24,17%	24,12%	32,19	32,80	32,57
2030	24,25%	24,39%	24,34%	32,50	33,13	32,89
2031	24,44%	24,60%	24,54%	32,83	33,47	33,23
2032	24,62%	24,78%	24,72%	33,17	33,84	33,59
2033	24,75%	24,92%	24,86%	33,55	34,22	33,97
2034	24,87%	25,04%	24,98%	33,95	34,63	34,37
2035	24,95%	25,12%	25,06%	34,37	35,06	34,80
2036	25,00%	25,17%	25,11%	34,82	35,51	35,25
2037	25,03%	25,20%	25,14%	35,29	35,99	35,73
2038	25,09%	25,26%	25,20%	35,79	36,50	36,23
2039	25,14%	25,31%	25,24%	36,28	37,00	36,73
2040	25,19%	25,36%	25,30%	36,79	37,51	37,24
2041	25,24%	25,41%	25,34%	37,29	38,03	37,76
2042	25,31%	25,48%	25,42%	37,80	38,55	38,27
2043	25,40%	25,57%	25,50%	38,31	39,07	38,79
2044	25,48%	25,65%	25,59%	38,82	39,58	39,30
2045	25,55%	25,72%	25,65%	39,32	40,09	39,80
2046	25,61%	25,79%	25,72%	39,84	40,62	40,33
2047	25,67%	25,84%	25,78%	40,37	41,16	40,86
2048	25,73%	25,90%	25,84%	40,90	41,71	41,41
2049	25,76%	25,94%	25,88%	41,45	42,27	41,96
2050	25,81%	25,99%	25,92%	42,01	42,84	42,53

Quelle: Eigene Berechnungen mit MEA-PENSIM.

Tab A.5.1: Die Szenarien im Einzelnen – Szenario A

Jahr	Verbreitung der Entgeltumwandlung	Beitragsatz in %	Aktueller Rentenwert in €	Bruttorenten-niveau in %	Modifiziertes Bruttorenten-niveau in %	Nettorenten-niveau vor Steuern
2005	19,33%	19,6%	25,57	46,8%	47,2%	54,5%
2006	20,16%	19,3%	25,77	46,5%	46,9%	53,9%
2007	20,98%	19,4%	26,03	46,3%	46,7%	53,6%
2008	21,81%	19,4%	26,19	45,9%	46,3%	53,1%
2009	22,64%	19,4%	26,34	45,5%	45,9%	52,6%
2010	23,46%	19,4%	26,49	45,1%	45,5%	52,1%
2011	24,29%	19,5%	26,81	45,0%	45,4%	52,0%
2012	25,12%	19,7%	27,15	44,9%	45,3%	51,9%
2013	25,94%	19,9%	27,48	44,7%	45,2%	51,8%
2014	26,77%	20,1%	27,79	44,6%	45,1%	51,6%
2015	27,60%	20,3%	28,09	44,4%	44,9%	51,5%
2016	28,42%	20,5%	28,40	44,3%	44,8%	51,3%
2017	29,25%	20,8%	28,70	44,1%	44,6%	51,1%
2018	30,08%	21,0%	29,00	43,9%	44,4%	51,0%
2019	30,90%	21,3%	29,30	43,7%	44,2%	50,8%
2020	31,73%	21,5%	29,59	43,5%	44,0%	50,6%
2021	32,56%	21,8%	29,89	43,3%	43,8%	50,4%
2022	33,38%	22,1%	30,17	43,1%	43,6%	50,2%
2023	34,21%	22,4%	30,46	42,8%	43,4%	50,0%
2024	35,04%	22,7%	30,74	42,6%	43,2%	49,8%
2025	35,87%	23,0%	31,02	42,4%	43,0%	49,6%
2026	36,69%	23,2%	31,31	42,1%	42,8%	49,3%
2027	37,52%	23,5%	31,59	41,9%	42,5%	49,1%
2028	38,35%	23,8%	31,89	41,7%	42,3%	48,9%
2029	39,17%	24,0%	32,19	41,4%	42,1%	48,7%
2030	40,00%	24,2%	32,50	41,2%	41,9%	48,5%
2031	40,00%	24,4%	32,83	41,0%	41,7%	48,4%
2032	40,00%	24,6%	33,17	40,9%	41,5%	48,2%
2033	40,00%	24,7%	33,55	40,7%	41,4%	48,1%
2034	40,00%	24,9%	33,95	40,6%	41,3%	48,0%
2035	40,00%	25,0%	34,37	40,5%	41,2%	48,0%
2036	40,00%	25,0%	34,82	40,5%	41,1%	47,9%
2037	40,00%	25,0%	35,29	40,4%	41,1%	47,9%
2038	40,00%	25,1%	35,79	40,4%	41,0%	47,9%
2039	40,00%	25,1%	36,28	40,3%	41,0%	47,9%
2040	40,00%	25,2%	36,79	40,3%	41,0%	47,8%
2041	40,00%	25,2%	37,29	40,3%	40,9%	47,8%
2042	40,00%	25,3%	37,80	40,2%	40,9%	47,8%
2043	40,00%	25,4%	38,31	40,2%	40,8%	47,8%
2044	40,00%	25,5%	38,82	40,1%	40,8%	47,7%
2045	40,00%	25,5%	39,32	40,0%	40,7%	47,7%
2046	40,00%	25,6%	39,84	40,0%	40,6%	47,6%
2047	40,00%	25,7%	40,37	39,9%	40,6%	47,6%
2048	40,00%	25,7%	40,90	39,9%	40,5%	47,5%
2049	40,00%	25,8%	41,45	39,8%	40,5%	47,5%
2050	40,00%	25,8%	42,01	39,8%	40,4%	47,5%

Tab A.5.2: Die Szenarien im Einzelnen – Szenario K-NULL

Jahr	Verbreitung der sozialabgabenfreien Entgeltumwandlung	Beitragsatz in%	Aktueller Rentenwert in €	Bruttorentenniveau in %	Modifiziertes Bruttorentenniveau in %	Nettorentenniveau in%
2005	19,33%	19,6%	25,57	46,8%	47,2%	54,5%
2006	20,16%	19,3%	25,77	46,5%	46,9%	53,9%
2007	20,98%	19,4%	26,03	46,3%	46,7%	53,6%
2008	21,81%	19,4%	26,19	45,9%	46,3%	53,1%
2009	0,00%	19,2%	26,34	45,5%	45,5%	52,6%
2010	0,00%	19,3%	26,55	45,2%	45,2%	52,2%
2011	0,00%	19,5%	27,13	45,5%	45,5%	52,6%
2012	0,00%	19,8%	27,51	45,5%	45,5%	52,6%
2013	0,00%	20,0%	27,82	45,3%	45,3%	52,5%
2014	0,00%	20,2%	28,14	45,2%	45,2%	52,3%
2015	0,00%	20,4%	28,47	45,0%	45,0%	52,2%
2016	0,00%	20,6%	28,79	44,9%	44,9%	52,0%
2017	0,00%	20,9%	29,11	44,7%	44,7%	51,9%
2018	0,00%	21,1%	29,42	44,5%	44,5%	51,7%
2019	0,00%	21,4%	29,74	44,3%	44,3%	51,6%
2020	0,00%	21,6%	30,05	44,2%	44,2%	51,4%
2021	0,00%	21,9%	30,36	44,0%	44,0%	51,2%
2022	0,00%	22,2%	30,66	43,8%	43,8%	51,0%
2023	0,00%	22,5%	30,96	43,5%	43,5%	50,8%
2024	0,00%	22,8%	31,26	43,3%	43,3%	50,6%
2025	0,00%	23,1%	31,56	43,1%	43,1%	50,5%
2026	0,00%	23,4%	31,86	42,9%	42,9%	50,2%
2027	0,00%	23,6%	32,17	42,7%	42,7%	50,0%
2028	0,00%	23,9%	32,48	42,4%	42,4%	49,8%
2029	0,00%	24,2%	32,80	42,2%	42,2%	49,7%
2030	0,00%	24,4%	33,13	42,0%	42,0%	49,5%
2031	0,00%	24,6%	33,47	41,9%	41,9%	49,4%
2032	0,00%	24,8%	33,84	41,7%	41,7%	49,3%
2033	0,00%	24,9%	34,22	41,6%	41,6%	49,1%
2034	0,00%	25,0%	34,63	41,4%	41,4%	49,1%
2035	0,00%	25,1%	35,06	41,3%	41,3%	49,0%
2036	0,00%	25,2%	35,51	41,3%	41,3%	48,9%
2037	0,00%	25,2%	35,99	41,2%	41,2%	48,9%
2038	0,00%	25,3%	36,50	41,2%	41,2%	48,9%
2039	0,00%	25,3%	37,00	41,1%	41,1%	48,9%
2040	0,00%	25,4%	37,51	41,1%	41,1%	48,8%
2041	0,00%	25,4%	38,03	41,1%	41,1%	48,8%
2042	0,00%	25,5%	38,55	41,0%	41,0%	48,8%
2043	0,00%	25,6%	39,07	41,0%	41,0%	48,8%
2044	0,00%	25,7%	39,58	40,9%	40,9%	48,7%
2045	0,00%	25,7%	40,09	40,8%	40,8%	48,7%
2046	0,00%	25,8%	40,62	40,8%	40,8%	48,6%
2047	0,00%	25,8%	41,16	40,7%	40,7%	48,6%
2048	0,00%	25,9%	41,71	40,6%	40,6%	48,5%
2049	0,00%	25,9%	42,27	40,6%	40,6%	48,5%
2050	0,00%	26,0%	42,84	40,5%	40,5%	48,5%

Tab A.5.3: Die Szenarien im Einzelnen – Szenario K-Kombi

Jahr	Verbreitung der sozialabgabenfreien Entgeltumwandlung*	Beitragsatz in%	Aktueller Rentenwert in €	Bruttorenten-niveau in %	Modifiziertes Bruttorenten-niveau in %	Nettorenten-niveau in%
2005	19,33%	19,6%	25,57	46,8%	47,2%	54,5%
2006	20,16%	19,3%	25,77	46,5%	46,9%	53,9%
2007	20,98%	19,4%	26,03	46,3%	46,7%	53,6%
2008	21,81%	19,4%	26,19	45,9%	46,3%	53,1%
2009	6,00%	19,3%	26,34	45,5%	45,6%	52,6%
2010	6,43%	19,3%	26,53	45,2%	45,3%	52,2%
2011	6,86%	19,5%	27,05	45,4%	45,5%	52,4%
2012	7,29%	19,8%	27,41	45,3%	45,4%	52,4%
2013	7,71%	20,0%	27,72	45,1%	45,3%	52,3%
2014	8,14%	20,2%	28,04	45,0%	45,1%	52,1%
2015	8,57%	20,4%	28,36	44,8%	45,0%	52,0%
2016	9,00%	20,6%	28,67	44,7%	44,8%	51,8%
2017	9,43%	20,8%	28,98	44,5%	44,7%	51,6%
2018	9,86%	21,1%	29,29	44,3%	44,5%	51,5%
2019	10,29%	21,3%	29,60	44,1%	44,3%	51,3%
2020	10,71%	21,6%	29,90	43,9%	44,1%	51,1%
2021	11,14%	21,9%	30,20	43,7%	43,9%	50,9%
2022	11,57%	22,2%	30,49	43,5%	43,7%	50,7%
2023	12,00%	22,5%	30,79	43,3%	43,5%	50,5%
2024	12,43%	22,7%	31,08	43,1%	43,3%	50,3%
2025	12,86%	23,0%	31,37	42,8%	43,1%	50,1%
2026	13,29%	23,3%	31,66	42,6%	42,8%	49,9%
2027	13,71%	23,6%	31,96	42,4%	42,6%	49,7%
2028	14,14%	23,9%	32,26	42,2%	42,4%	49,5%
2029	14,57%	24,1%	32,57	41,9%	42,2%	49,3%
2030	15,00%	24,3%	32,89	41,7%	42,0%	49,1%
2031	15,00%	24,5%	33,23	41,6%	41,8%	49,0%
2032	15,00%	24,7%	33,59	41,4%	41,6%	48,9%
2033	15,00%	24,9%	33,97	41,2%	41,5%	48,8%
2034	15,00%	25,0%	34,37	41,1%	41,4%	48,7%
2035	15,00%	25,1%	34,80	41,0%	41,3%	48,6%
2036	15,00%	25,1%	35,25	41,0%	41,2%	48,5%
2037	15,00%	25,1%	35,73	40,9%	41,2%	48,5%
2038	15,00%	25,2%	36,23	40,9%	41,1%	48,5%
2039	15,00%	25,2%	36,73	40,8%	41,1%	48,5%
2040	15,00%	25,3%	37,24	40,8%	41,1%	48,5%
2041	15,00%	25,3%	37,76	40,8%	41,0%	48,4%
2042	15,00%	25,4%	38,27	40,7%	41,0%	48,4%
2043	15,00%	25,5%	38,79	40,7%	40,9%	48,4%
2044	15,00%	25,6%	39,30	40,6%	40,9%	48,4%
2045	15,00%	25,7%	39,80	40,5%	40,8%	48,3%
2046	15,00%	25,7%	40,33	40,5%	40,7%	48,3%
2047	15,00%	25,8%	40,86	40,4%	40,7%	48,2%
2048	15,00%	25,8%	41,41	40,4%	40,6%	48,2%
2049	15,00%	25,9%	41,96	40,3%	40,5%	48,1%
2050	15,00%	25,9%	42,53	40,2%	40,5%	48,1%

Tab A.6.1: Beitragseinnahmendifferenz Szenario A (Beibehaltung) - K-Null

Jahr	VGR Durchschnittslohn (brutto)	RV-BS K-Null	Verbreitungsgrad beitragsfreie EntgU (K-Null)	Versicherungspflichtiger Lohn (K-Null)	GRV-Einnahmendifferenz in Tsd. €	in % der Beitragseinnahmen	GKV-Einnahmendifferenz in Tsd. €	GKV-Einnahmendifferenz (konst.BS) in Tsd. €
2005	29.489	19,64%	19,33%	29261	1.463.179	0,78%	1.058.013	1.058.013
2006	29.925	19,26%	20,16%	29684	1.523.870	0,81%	1.099.817	1.123.554
2007	30.368	19,38%	20,98%	30113	1.625.538	0,85%	1.166.115	1.191.283
2008	30.816	19,40%	21,81%	30547	1.722.402	0,88%	1.243.273	1.261.034
2009	31.272	19,21%	22,63%	30989	1.802.968	0,91%	1.323.188	1.332.572
2010	31.734	19,29%	23,46%	31436	1.908.982	0,95%	1.405.513	1.405.513
2011	32.203	19,51%	24,29%	31890	2.032.817	0,98%	1.479.835	1.479.835
2012	32.679	19,80%	25,12%	32350	2.168.223	1,01%	1.566.210	1.555.258
2013	33.162	19,98%	25,94%	32818	2.295.864	1,05%	1.654.560	1.631.580
2014	33.652	20,18%	26,77%	33291	2.428.141	1,08%	1.744.972	1.708.869
2015	34.149	20,39%	27,60%	33772	2.566.650	1,12%	1.837.461	1.787.119
2016	34.654	20,62%	28,43%	34260	2.710.263	1,15%	1.931.838	1.866.130
2017	35.166	20,86%	29,25%	34754	2.858.751	1,18%	2.028.188	1.945.964
2018	35.686	21,11%	30,08%	35256	3.012.237	1,22%	2.126.244	2.026.353
2019	36.213	21,37%	30,90%	35765	3.170.381	1,25%	2.225.828	2.107.117
2020	36.748	21,63%	31,73%	36282	3.333.358	1,29%	2.326.791	2.188.108
2021	37.291	21,91%	32,56%	36805	3.501.176	1,32%	2.429.155	2.269.343
2022	37.842	22,20%	33,39%	37337	3.675.244	1,35%	2.549.305	2.350.658
2023	38.401	22,49%	34,21%	37876	3.851.318	1,39%	2.654.736	2.432.081
2024	38.969	22,78%	35,04%	38423	4.031.858	1,42%	2.761.556	2.513.724
2025	39.545	23,08%	35,87%	38978	4.218.489	1,46%	2.888.349	2.595.858
2026	40.129	23,37%	36,70%	39540	4.408.207	1,49%	3.018.107	2.678.570
2027	40.722	23,64%	37,52%	40111	4.598.722	1,52%	3.131.868	2.762.268
2028	41.324	23,91%	38,35%	40690	4.795.138	1,56%	3.268.309	2.847.238
2029	41.935	24,17%	39,17%	41278	4.993.395	1,59%	3.409.005	2.933.811
2030	42.555	24,39%	40,00%	41874	5.191.020	1,63%	3.533.221	3.022.394
2031	43.183	24,60%	40,00%	42493	5.284.580	1,63%	3.608.943	3.050.416
2032	43.822	24,78%	40,00%	43121	5.374.998	1,63%	3.687.328	3.080.003
2033	44.469	24,92%	40,00%	43758	5.459.879	1,63%	3.746.882	3.111.446
2034	45.126	25,04%	40,00%	44404	5.545.937	1,63%	3.831.522	3.144.948
2035	45.793	25,12%	40,00%	45061	5.626.143	1,63%	3.897.310	3.180.563
2036	46.470	25,17%	40,00%	45727	5.704.878	1,63%	3.966.209	3.218.295
2037	47.157	25,20%	40,00%	46402	5.781.671	1,63%	4.038.034	3.257.959
2038	47.854	25,26%	40,00%	47088	5.863.566	1,63%	4.109.038	3.296.517
2039	48.561	25,31%	40,00%	47784	5.942.962	1,63%	4.180.081	3.334.671
2040	49.279	25,36%	40,00%	48490	6.021.453	1,63%	4.250.437	3.371.855
2041	50.007	25,41%	40,00%	49207	6.096.673	1,63%	4.295.490	3.407.595
2042	50.746	25,48%	40,00%	49934	6.175.796	1,63%	4.362.531	3.441.552
2043	51.496	25,57%	40,00%	50672	6.253.786	1,63%	4.427.297	3.473.349
2044	52.257	25,65%	40,00%	51421	6.327.941	1,63%	4.464.741	3.502.725
2045	53.029	25,72%	40,00%	52181	6.398.112	1,63%	4.527.667	3.532.575
2046	53.813	25,79%	40,00%	52952	6.468.472	1,63%	4.590.028	3.561.661
2047	54.608	25,84%	40,00%	53734	6.533.134	1,63%	4.626.644	3.590.074
2048	55.415	25,90%	40,00%	54528	6.600.049	1,63%	4.687.977	3.617.895
2049	56.234	25,94%	40,00%	55334	6.666.190	1,63%	4.728.414	3.649.102
2050	57.065	25,99%	40,00%	56152	6.742.004	1,63%	4.799.547	3.683.977

Quelle: Eigene Berechnungen.

Tab A.6.2: Beitragseinnahmendifferenz Szenario A (Beibehaltung) - K-Kombi

Jahr	VGR Durchschnittslohn (brutto)	RV-BS K-Kombi	Verbreitungsgrad beitragsfreie EntgU (AGF) (K-Kombi)	Versicherungspflichtiger Lohn (K-Kombi)	GRV-Einnahmendifferenz in Tsd. €	in % der Beitragseinnahmen	GKV-Einnahmendifferenz in Tsd. €	GKV-Einnahmendifferenz (konst.BS) in Tsd. €
2005	29.489	19,64%	19,50%	29259	1.476.047	0,79%	1.067.318	1.067.318
2006	29.925	19,26%	20,40%	29681	1.542.317	0,82%	1.113.131	1.137.155
2007	30.368	19,38%	20,80%	30115	1.611.437	0,84%	1.156.000	1.180.949
2008	30.816	19,40%	21,00%	30557	1.658.585	0,85%	1.197.209	1.214.312
2009	31.272	19,26%	6,00%	31197	479.095	0,24%	350.761	353.249
2010	31.734	19,32%	6,43%	31652	523.998	0,26%	385.142	385.142
2011	32.203	19,51%	6,86%	32114	573.993	0,28%	417.796	417.796
2012	32.679	19,77%	7,29%	32583	628.240	0,29%	454.330	451.153
2013	33.162	19,96%	7,71%	33059	681.983	0,31%	491.973	485.140
2014	33.652	20,16%	8,14%	33542	737.850	0,33%	530.743	519.762
2015	34.149	20,37%	8,57%	34032	796.300	0,34%	570.640	555.006
2016	34.654	20,60%	9,00%	34529	857.166	0,36%	611.642	590.838
2017	35.166	20,84%	9,43%	35033	920.370	0,38%	653.730	627.228
2018	35.686	21,08%	9,86%	35545	985.956	0,40%	696.811	664.075
2019	36.213	21,34%	10,29%	36064	1.053.823	0,41%	740.818	701.308
2020	36.748	21,60%	10,71%	36591	1.124.038	0,43%	785.689	738.860
2021	37.291	21,88%	11,14%	37125	1.196.544	0,45%	831.370	776.674
2022	37.842	22,17%	11,57%	37667	1.271.905	0,47%	883.577	814.727
2023	38.401	22,45%	12,00%	38217	1.348.660	0,48%	931.105	853.012
2024	38.969	22,74%	12,43%	38775	1.427.655	0,50%	979.459	891.559
2025	39.545	23,04%	12,86%	39342	1.509.475	0,52%	1.035.292	930.452
2026	40.129	23,33%	13,29%	39916	1.593.140	0,53%	1.092.700	969.771
2027	40.722	23,60%	13,71%	40499	1.677.722	0,55%	1.144.697	1.009.609
2028	41.324	23,87%	14,14%	41090	1.765.069	0,57%	1.205.362	1.050.070
2029	41.935	24,12%	14,57%	41690	1.853.686	0,59%	1.268.037	1.091.280
2030	42.555	24,34%	15,00%	42299	1.942.628	0,60%	1.324.958	1.133.398
2031	43.183	24,54%	15,00%	42924	1.977.164	0,60%	1.353.354	1.143.906
2032	43.822	24,72%	15,00%	43559	2.010.650	0,60%	1.382.748	1.155.001
2033	44.469	24,86%	15,00%	44202	2.042.311	0,60%	1.405.081	1.166.792
2034	45.126	24,98%	15,00%	44856	2.074.581	0,60%	1.436.821	1.179.356
2035	45.793	25,06%	15,00%	45519	2.104.594	0,60%	1.461.491	1.192.711
2036	46.470	25,11%	15,00%	46191	2.134.034	0,60%	1.487.328	1.206.861
2037	47.157	25,14%	15,00%	46874	2.162.752	0,60%	1.514.263	1.221.735
2038	47.854	25,20%	15,00%	47567	2.193.384	0,60%	1.540.889	1.236.194
2039	48.561	25,24%	15,00%	48270	2.223.077	0,60%	1.567.530	1.250.502
2040	49.279	25,30%	15,00%	48983	2.252.432	0,60%	1.593.914	1.264.446
2041	50.007	25,34%	15,00%	49707	2.280.561	0,60%	1.610.809	1.277.848
2042	50.746	25,42%	15,00%	50441	2.310.151	0,60%	1.635.949	1.290.582
2043	51.496	25,50%	15,00%	51187	2.339.315	0,60%	1.660.236	1.302.506
2044	52.257	25,59%	15,00%	51943	2.367.045	0,60%	1.674.278	1.313.522
2045	53.029	25,65%	15,00%	52711	2.393.282	0,60%	1.697.875	1.324.716
2046	53.813	25,72%	15,00%	53490	2.419.590	0,60%	1.721.261	1.335.623
2047	54.608	25,78%	15,00%	54280	2.443.762	0,60%	1.734.992	1.346.278
2048	55.415	25,84%	15,00%	55083	2.468.779	0,60%	1.757.991	1.356.711
2049	56.234	25,88%	15,00%	55897	2.493.504	0,60%	1.773.155	1.368.413
2050	57.065	25,92%	15,00%	56723	2.521.852	0,60%	1.799.830	1.381.491

Quelle: Eigene Berechnungen.

SONDERFORSCHUNGSBereich 504 WORKING PAPER SERIES

Nr.	Autor	Titel
07-12	Axel Börsch-Supan Anette Reil-Held Christina Wilke	Zur Sozialversicherungsfreiheit der Entgeltumwandlung
07-11	Alexander Ludwig Dirk Krüger	On the Consequences of Demographic Change for Rates of Returns to Capital, and the Distribution of Wealth and Welfare
07-10	Daniel Schunk	What Determines the Saving Behavior of German Households? An Examination of Saving Motives and Saving Decisions
07-09	Axel Börsch-Supan Anette Reil-Held Christina Wilke	How an Unfunded Pension System looks like Defined Benefits but works like Defined Contributions: The German Pension Reform
07-08	Daniel Schunk	The German SAVE survey: documentation and methodology
07-07	Hans-Martin von Gaudecker Carsten Weber	Mandatory unisex policies and annuity pricing: quasi-experimental evidence from Germany
07-06	Daniel Schunk	A Markov Chain Monte Carlo Multiple Imputation Procedure for Dealing with Item Nonresponse in the German SAVE Survey
07-05	Hans-Martin von Gaudecker Rembrandt Scholz	Lifetime Earnings and Life Expectancy
07-04	Christopher Koch Daniel Schunk	The Case for Limited Auditor Liability -The Effects of Liability Size on Risk Aversion and Ambiguity Aversion
07-03	Siegfried K. Berninghaus Werner Gueth M. Vittoria Levati Jianying Qiu	Satisficing in sales competition: experimental evidence
07-02	Jannis Bischof Michael Ebert	Inconsistent measurement and disclosure of non- contingent financial derivatives under IFRS: A behavioral perspective