

Um der in Österreich bereits herrschenden Terminologie treu zu bleiben und den Verweis auf die die Begünstigung der Bezugsumwandlung begründende Norm im EStG anzuführen, aber trotzdem eine gute und für den Sprachgebrauch griffige Abgrenzung zu schaffen, werden die drei Varianten fortan im Rahmen dieses Buches wie folgt betitelt:

- **Bezugsumwandlung gemäß § 3 EStG**
  - Kapitel II., Verwendungsmodell, Umwandlung **aktueller** Bezugsansprüche durch „Verwendung“
- **Bezugsumwandlung gemäß § 26 EStG**
  - Kapitel III., Verzichtmodell, Umwandlung **aktueller** Bezugsansprüche durch „Verzicht“
- **Bezugsverlagerung oder „Bezugsumwandlung zukünftiger Ansprüche“**
  - Kapitel IV. und V., Verlagerung zukünftiger Barlohnansprüche in die Zukunft, Umwandlung **zukünftiger** überkollektivvertraglicher<sup>26</sup> Bezugsansprüche durch „Verlagerung“

Wünschenswert wäre es, diese Terminologie generell zu etablieren, um die insbesondere für Arbeitgeber mitunter verwirrende Vermengung verschiedener Begrifflichkeiten für gleiche Sachverhalte oder aber gleiche Begrifflichkeiten für unterschiedliche Sachverhalte hintanzuhalten.

#### 4. Bezugsumwandlungen im Lichte des österreichischen Steuer- und Abgabenrechts

Ein wesentlicher Grund, warum Bezugsumwandlungen, wie man dem vorhergehenden Kapitel entnehmen kann, so differenziert verortet sind, findet seine Wurzeln im österreichischen Steuerrecht, aber auch in der Betrachtung durch die Sozialversicherung.

Insbesondere das Steuerrecht ist als eher restriktiv anzusehen, was den Rahmen für Bezugsumwandlungen bestehender Ansprüche in begünstigte Formen durchaus einschränkt.<sup>27</sup>

##### a) Grundsätzliche restriktive Regelungen im Steuerrecht und der Sozialversicherung

Ein Arbeitnehmer kann in Österreich nicht einfach auf **bestehende** Gehaltsansprüche verzichten und über ein Modell der Bezugsumwandlung steuer- und sozialversicherungsbegünstigt über seinen Arbeitgeber in ein Rentenmodell transferieren. Hier setzt das Steuerrecht klare Schranken.

---

26 Sofern es sich um echte Arbeitnehmer im Sinne des § 4 ASVG handelt, da bis dahin auf alle Fälle das Anspruchsprinzip des ASVG greift.

27 Wobei ich mich der Ansicht einiger Branchenkollegen, dass es „massive“ Einschränkungen gäbe, grundsätzlich nicht anschließen möchte.

§ 25 Abs 1 Z 1 lit a EStG zählt zu den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit insbesondere auch „Pensionszusagen, wenn sie ganz oder teilweise anstelle des bisher gezahlten Arbeitslohnes oder der Lohnerhöhungen, auf die jeweils ein Anspruch besteht, gewährt werden“. Konkretisiert wird diese Regelungen in den Lohnsteuer-richtlinien 2002 (LStR 2002),<sup>28</sup> wobei die betreffenden Regelungen folgend zusammengefasst erläutert werden.

### Ganz oder teilweise anstelle eines bisher gezahlten (laufenden) Arbeitslohnes

Bereits in der Vergangenheit als Barlohn konsumierter Arbeitslohn, auf welchen auf Basis von Gesetz, Satzung, Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag ein arbeitsrechtlicher Anspruch besteht, kann nicht begünstigt umgewandelt werden.

Hier ist es grundsätzlich unbeachtlich, ob der umgewandelte Teil dann an eine Versicherungsgesellschaft, Pensionskasse oder einen anderen Finanzintermediär fließt oder aber dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber einfach in der Zukunft eine Pension versprochen wird. Die Besteuerung hat so zu erfolgen, als wäre der umgewandelte Bezugsteil ausbezahlt worden, und zwar auch dann, wenn die Umwandlung zur Finanzierung einer grundsätzlich begünstigten Variante vorgenommen werden soll.

#### Beispiel

Eine Person hat zum 1.12.2016 einen Bruttobezug in Höhe von EUR 2.900,00. Sie vereinbart mit ihrem Arbeitgeber, dass dieser ab 1.1.2017 nur mehr EUR 2.800,00 beträgt und EUR 100,00 ab diesem Zeitpunkt in ein Rentenmodell transferiert werden.<sup>29</sup>

Bruttobezug	Bemessungsgrundlage und Beiträge Sozialversicherung	Bemessungsgrundlage und Beiträge Lohnsteuer	Nettoausszahlung nach Abzug von SV und Lohnsteuer
1.12.2016: Bruttobezug 2.900,00	2.900,00 (SV-Beiträge: 525,48)	2.374,52 (Lohnsteuer: 412,98)	1.961,54 (= 2.900,00 - 525,48 - 412,98)
1.1.2017: Bruttobezug 2.800,00	2.900,00 (SV-Beiträge: 525,48)	2.374,52 (Lohnsteuer: 412,98)	1.861,54 (= 2.800,00 - 525,48 - 412,98)

Tab 1: Umwandlung bestehender Bezüge ohne begünstigten Tatbestand

28 Hier finden sich Regelungen in den Randzahlen (Rz) 648a und den Rz 759, 760 und 762 der Lohnsteuer-richtlinien 2002.

29 Beispiel auf Basis der zum Erstellungszeitpunkt gültigen steuer- und abgabenrechtlichen Vorschriften, keine gesonderten Absetz- und Freibeträge.

Monatliches Bruttoeinkommen laufend (gerundet und vereinfacht) <sup>62</sup>	Anzuwendender Grenzsteuersatz für jeden EUR innerhalb dieser Bandbreite
EUR 1.256 bis EUR 1.968	25,00 %
EUR 1.968 bis EUR 3.272	35,00 %
EUR 3.272 bis EUR 5.988	42,00 %
EUR 5.988 bis EUR 8.486	48,00 %
über EUR 8.486	50,00 %

Tab 5: Grenzsteuersätze bei Bruttobezügen

## Sonderzahlungen

Sonderzahlungen sind solche, welche in der Definition des Steuerrechts (§ 67 Abs 1 EStG) nicht laufend, sondern in größeren Abständen oder einmalig erfolgen. Beste Beispiele dafür sind das Urlaubs- und Weihnachtsgeld oder Bonifikationen (beispielsweise Bilanzgeld oder Zielerreichungsprämien).

Sonderzahlungen werden für die Berechnung der Lohnsteuer eigenständig betrachtet und unterliegen einem eigenen, begünstigten Steuersatz. Dieser ist, ähnlich wie jener für die laufenden Entgelte, progressiv aufgebaut und beträgt:

- Für die ersten EUR 620,00: 0,00 %
- Für die nächsten EUR 24.380,00: 6,00 %
- Für die nächsten EUR 25.000,00: 27,00 %
- Für die nächsten EUR 33.333,00: 35,75 %

Aufgrund der angeführten Höhen kann man in aller Regel von einem Steuersatz von 6 % für Sonderzahlungen ausgehen.<sup>63</sup>

Bei unserem Beispielarbeitnehmer (zwei Sonderzahlungen mit je EUR 2.500,00) errechnet sich die Lohnsteuer für die Sonderzahlungen also wie folgt:

### Sonderzahlung 1

Schritt 1: 2.500,00 – 17,12 % SV-DN Sonderzahlung = 2.072,00

Schritt 2: 2.072,00 – 620,00 (Freibetrag Sonderzahlung) = 1.452,00

Schritt 3: 1.452,00 × 6,00 % = **87,12** (= zu zahlende Lohnsteuer Sonderzahlung 1)

### Sonderzahlung 2

Schritt 1: 2.500,00 – 17,12 % SV-DN Sonderzahlung = 2.072,00

Schritt 2: 2.072,00 × 6,00 % = **124,32** (= zu zahlende Lohnsteuer Sonderzahlung 2)

62 Inklusive automatisch berücksichtigter Freibeträge und Absetzbeträge. Die Höchstbeitragsgrundlage 2017 ist berücksichtigt. Der Grenzsteuersatz von 55,00 % ab einer Steuerbemessungsgrundlage von EUR 1.000.000,00 wird mangels Relevanz nicht angeführt.

63 Wobei die ersten EUR 620,00 einen steuerfreien Freibetrag darstellen.

## I. Allgemeines und Grundlagen zur Bezugsumwandlung

---

Somit fallen EUR 3.524,00 der Sonderzahlungen in den Steuersatz mit 6,00 %. Es ist ersichtlich, dass also in der Praxis nur bei sehr hohen Einkommen und Sonderzahlungen die nächsten Stufen Anwendung finden würden.

### **Jahressechstelberechnung**

Um Umgehungen unter Ausnutzung des begünstigten Steuersatzes durch besondere Modelle der Entgeltauszahlung<sup>64</sup> mit dem begünstigten Steuersatz zu unterbinden, gibt es jedoch die Regelung des „Jahressechstels“. Hier normiert das EStG in § 67 Abs 2, dass maximal ein Sechstel der Jahresbezüge unter die begünstigte Regelung fällt, der Rest von ausbezahlten Sonderzahlungen, der sogenannte „Jahressechstelüberhang“, wird durch diese Regelung wieder dem Steuertarif gemäß Tabelle 3 hinzugerechnet<sup>65</sup> und im Monat der Sonderzahlung mit dem jeweils zu Anwendung kommenden Grenzsteuersatz versteuert (welcher dann realistisch 35,00 %, 42,00 %, 48,00 % oder 50,00 % beträgt).

Das Jahressechstel (J6) ist bei jeder ausbezahlten Sonderzahlung gemäß folgender Formel neu zu errechnen:

$$J_6 = 2 \times \frac{\text{Im Kalenderjahr zugeflossene laufende Bruttobezüge}}{\text{Anzahl der Kalendermonate Jänner bis inklusive Abrechnungsmonat}}$$

Erhält unser Beispielarbeitnehmer also wieder, neben seinem Weihnachts- und Urlaubsgeld (welche somit exakt ins Jahressechstel passen und zur Gänze begünstigt mit 6,00 % versteuert werden), die Bonifikation in Höhe von einmalig brutto EUR 5.000,00, so fallen das Weihnachts- und Urlaubsgeld nach Abzug der Sozialversicherungsbeiträge für Sonderzahlungen zur Gänze in den Grenzsteuersatz von 35,00 %.<sup>66</sup>

Maßgeblich ist also das Ausmaß der laufenden Bezüge im Verhältnis zu den Sonderzahlungen. Für unsere Überlegungen im Hinblick auf Bezugsumwandlungen kann das Jahressechstel für Bonifikationsmodelle für Arbeitnehmer noch einmal interessant sein. Ebenso muss es auch, insbesondere in den Kapiteln III. und IV., in unsere Überlegungen einfließen.

### **Abgaben und Lohnsteuer auf laufende Bezüge**

Ergänzt um die Lohnsteuer auf laufende Bezüge sieht es bei unserem Beispielarbeitnehmer laut Tabelle 2 dann am Weg von brutto zu netto wie folgt aus:

- 
- 64 Man zahlt beispielsweise einfach alle oder einen großen Teil der Bezüge in Form von „Sonderzahlungen“ aus, um den begünstigten Steuersatz von 6,00 % optimal zu „nutzen“.
- 65 Steuerrechtlich betrachtet bleiben es weiterhin Sonderzahlungen, jedoch normal versteuert laut Tarif gemäß § 67 Abs 10 EStG.
- 66 Wobei sich hier eine Aufteilung anbieten würde, um das Jahressechstel zu erhöhen und somit zumindest einen Teil mit dem begünstigten Steuersatz zu nutzen. Eine Empfehlung für Interessierte: „Formel 7“ auf Google recherchieren.

<b>BRUTTOBEZUG laufend</b>	<b>2.500,00</b>	
Abzüglich SV-DN 18,12 %	453,00	<b>Σ 30,05 %, EUR 751,35</b>
Abzüglich Lohnsteuer laufend errechnet	298,35	
<b>NETTOAUSZAHLUNG laufend</b>	<b>1.748,65</b>	

Tab 6: Von Brutto- zu Nettobezug laufend unselbständig tätige Arbeitnehmer

### c) Lohnnebenkosten für den Arbeitgeber

Das Erwerbseinkommen des unselbständig tätigen Arbeitnehmers unterliegt jedoch noch weiteren Belastungen wie Abgaben und Steuern, welche vom Arbeitgeber, ausgehend vom Nettobezug des Arbeitnehmers, zu tragen sind. Hier sind insbesondere die SV-DG, DB nebst DZ und die Kommunalsteuer zu nennen. Für Dienstverhältnisse, welche ab 1.1.2003 begründet worden sind, zählen auch die Beiträge zur betrieblichen Vorsorgekasse („Abfertigung NEU“) dazu.

#### Bei unserem Beispielarbeitnehmer gestalten sich die Lohnnebenkosten wie folgt

Mann, 40 Jahre alt, Angestellter, Arbeitsort Wien, Bruttobezug monatlich EUR 2.500,00 (14 × pa), Eintrittsdatum beim Dienstgeber 1.9.2010

<b>SUMME GESAMTKOSTEN ARBEITGEBER</b>	<b>3.262,75</b>	
Beitrag zur betrieblichen Vorsorgekasse (BVK) 1,53 %	38,25	<b>Σ 30,51 %, EUR 762,75 (ab 2018: 30,31 %, EUR 757,75)</b>
Kommunalsteuer 3,00 %	75,00	
DB (4,10 %) <sup>67</sup> inklusive Zuschlag zum DZ (0,40 %) <sup>68</sup> – Summe 4,50 % (ab 2018: 4,30 %)	112,50	
Wohnbauförderung 0,50 %	12,50	
Arbeitslosenversicherungsbeitrag (3,00 %) zuzüglich IESG (0,35 %) <sup>69</sup> – Summe 3,35 % <sup>70</sup>	83,75	
Unfallversicherungsbeitrag 1,30 % <sup>71</sup>	32,50	
Krankenversicherungsbeitrag 3,78 %	94,50	
Pensionsversicherungsbeitrag 12,55 %	313,75	
<b>BRUTTOBEZUG laufend</b>	<b>2.500,00</b>	

Tab 7: Lohnnebenkosten Arbeitgeber unselbständig tätige Arbeitnehmer

67 Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds. Fällt ab dem Monat der Vollendung des 60. Lebensjahres nicht mehr an. Prozentsatz DB reduziert sich ab 1.1.2018 gemäß Budgetbegleitgesetz 2016 auf 3,90 %.

68 Kammerumlage der Wirtschaftskammer – Wert für Wien. Werte der anderen Bundesländer: Burgenland 0,44 %, Kärnten 0,41 %, Niederösterreich 0,40 %, Oberösterreich 0,36 %, Salzburg 0,42 %, Steiermark 0,39 %, Tirol 0,43 %, Vorarlberg 0,39 %. Fällt ab dem Monat der Vollendung des 60. Lebensjahres nicht mehr an.

69 Für den Insolvenz-Entgelt-Fonds gemäß Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz.

70 Arbeitslosenversicherungsbeitrag und IESG-Zuschlag entfallen, wenn der Arbeitnehmer sämtliche Voraussetzungen für eine gesetzliche Alterspension (mit Ausnahme der Korridorpension) erfüllt hat, spätestens jedoch mit Vollendung des 63. Lebensjahres.

71 Die Beitragspflicht entfällt für Arbeitnehmer ab einem Alter von 60 Jahren.

## Voraussetzung für die Begünstigung

**Gesetzliche Voraussetzung** ist jedoch, dass bei Begründung der zukunftsichernden Maßnahme (Abschluss des Vertrages) eine **Laufzeit bis zum Alter einer gesetzlichen Alterspension** gewählt wird (siehe dazu Kapitel I.C.1.a)), also frühestens eine Laufzeit bis zur erstmöglichen Pension aus dem Versicherungsfall des Alters in der gesetzlichen Pensionsversicherung. Zu empfehlen ist auf alle Fälle eine Laufzeit bis zum Alter der regulären Alterspension.<sup>225</sup>

Sollten in der Zukunft pensionsrechtliche Änderungen eintreten, so ist das bei Vertragsabschluss in Geltung stehende Pensionsalter grundsätzlich maßgeblich für die steuerliche Anerkennung ab Änderungsdatum, jedoch ist spätestens bei Ablauf und einem noch aufrechten Dienstverhältnis zum Arbeitgeber, bei welchem die zukunftsichernde Maßnahme begründet worden ist, der Vertrag zu verlängern, um keine negativen steuerlichen Konsequenzen in Kauf nehmen zu müssen (Tatbestand der Nachversteuerung, dazu später mehr in Kapitel II.A.3.a)).

## Bewertung zur Verwendung für die Umwandlung nach § 3 EStG

Die **klassische Erlebensversicherung** weist eine **gute Eignung** zur Verwendung auf. Ein kleiner Nachteil liegt meines Erachtens darin, dass man die Laufzeit exakt auf die Pensionierung abstellen muss und dies je nach Anbieter oftmals versicherungsvertraglich nicht umsetzbar ist.

Ein Teil der Anbieter hat bei den Kapitalversicherungen nur Laufzeiten von vollen Jahren, und insbesondere wenn diese Verträge ablaufen und der Arbeitnehmer erst wenige Monate später in Pension geht, ist man förmlich gezwungen, das Geld mehr oder weniger vollkommen unverzinst „liegen zu lassen“, da im Falle einer Auszahlung eine Nachversteuerung eintreten kann. Eine zunehmende Anzahl von Anbietern bietet mittlerweile auch bereits Laufzeiten in Jahren und Monaten an. In diesen Fällen kann man die Laufzeit bereits zu Beginn exakt auf das Pensionsalter abstellen (beispielsweise 24 Jahre und 3 Monate) oder aber bei Ablauf exakt um die erforderlichen Monate verlängern. Dies hat nicht nur den Vorteil, dass man für diese Monate noch Zins erhält, sondern insbesondere auch, dass man die Steuerfreiheit noch die letzten Monate nutzen kann (beispielsweise Ablauf 1.4.2022, Pensionierung 31.8.2022 – Vertragsverlängerung um vier Monate bis 1.9.2022).

Auch muss man, generell bei allen Lösungen zu § 3 EStG, die Frage der ergänzenden Zusatzrente zur gesetzlichen Alterspension etwas relativieren. Mit einem Beitrag in Höhe von EUR 25,00 im Monat sind die zu erwartenden Rentenleistungen eher überschaubar (bei einem Mann mit einem Alter von 40 Jahren und einer Laufzeit von 25 Jahren bis zu einem Alter von 65 Jahren beträgt die Rente bei-

<sup>225</sup> Gemäß den Bestimmungen könnte man, wenn realistisch ist, dass dies auf den Arbeitnehmer zutreffen kann, auch eine Laufzeit bis zum Beginn einer möglichen Schwerarbeitspension (Alter 60) wählen.

spielsweise rund EUR 21,00,  $12 \times pa$ ). Da es nach Beendigung des Dienstverhältnisses auch keinerlei Sanktionen gibt, wenn man sich das Kapital einmalig auszahlen lässt, ist die Frage der Rentenhöhe an sich eher zweitrangig (mutmaßlich für die Zukunft jedoch bedeutungsvoller, da der Trend meines Erachtens, auch bei vergleichsweise geringeren Rentenhöhen, verstärkt in Richtung lebenslanger Verrentungen gehen wird).

Nichtsdestotrotz ist eine **Erlebensversicherung** grundsätzlich eine **gute Wahl** für eine Bezugsumwandlung gemäß § 3 EStG.

### d) Klassische Er- und Ablebensversicherung

Diese Variante stellt im Lichte der Regelung des § 3 Abs 1 Z 15 lit a EStG eine „Versicherung mit Risikokomponente“ oder „Risikoversicherung“ dar, wenn für den Fall des Ablebens mindestens die Versicherungssumme (oder garantierte Leistung) zur Auszahlung gelangt wie im Falle des Erlebens, also ein sogenanntes **„gleichteiliges Er- und Ablebensrisiko“**.

Diese auf den ersten Blick etwas kompliziert anmutende Regelung ist in Wahrheit jedoch nichts anderes als der Standardfall einer Er- und Ablebensversicherung, da diese fast immer so konzipiert sind (beispielsweise „garantierte Leistung zum Ablauf EUR 20.000,00“ und „garantierte Mindestleistung im Ablebensfall EUR 20.000,00“. Würde die garantierte Mindestleistung im Ablebensfall beispielsweise nur EUR 15.000,00 betragen, so würde der Versicherungsvertrag als „Erlebensversicherung“ im Sinne der Zukunftssicherung nach § 3 EStG gelten).

Bei dieser Art der Versicherung beträgt die zu vereinbarende steuerlich anerkannte **Mindestlaufzeit 15 Jahre ODER bis zum Alter einer gesetzlichen Alterspension** (wenn bis dahin keine 15 Jahre mehr verbleiben). Nach Ablauf von 15 Jahren<sup>226</sup> (auch wenn ursprünglich eine längere Laufzeit vereinbart war) kann kein Nachversteuerungstatbestand mehr eintreten.

Man erhält also auf den ersten Blick etwas mehr „Freiheit“ als bei der reinen Erlebensversicherung, was besonders dann von Nutzen sein kann, wenn ein Anbieter keine Tarife im Angebot hat, mit welchen man die Laufzeit exakt auf den Pensionsantritt abstimmen kann. Auf der anderen Seite verlangt der Versicherer jedoch für den Ablebensschutz eine höhere **Risikoprämie** als bei einer Erlebensversicherung, was zu einer **geringeren Sparprämie** und im Endeffekt zu einer etwas **geringeren Auszahlung** als bei einer reinen Erlebensversicherung führt (man darf jedoch auch nicht vergessen, dass im Falle des Ablebens des Versicherten Personen, welche von diesem bestimmt wurden, steuerfrei die höhere Ablebensleistung erhalten).

---

226 Bei Verträgen, welche vor dem 1.1.2011 abgeschlossen worden sind, gelten zehn Jahre.

**Musterperson 1**

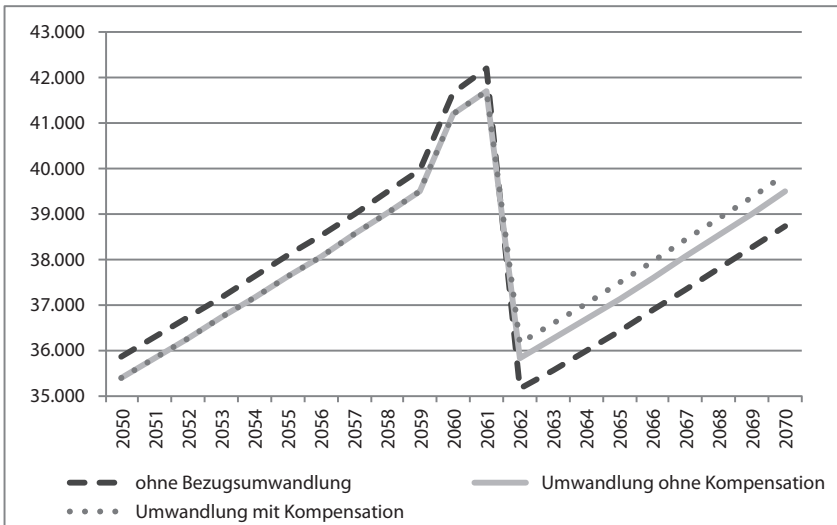


Abb 10: Nettoverlauf Aktiv- zu Pensionsbezug inklusive Bezugsumwandlung Musterperson 1

**Musterperson 2**

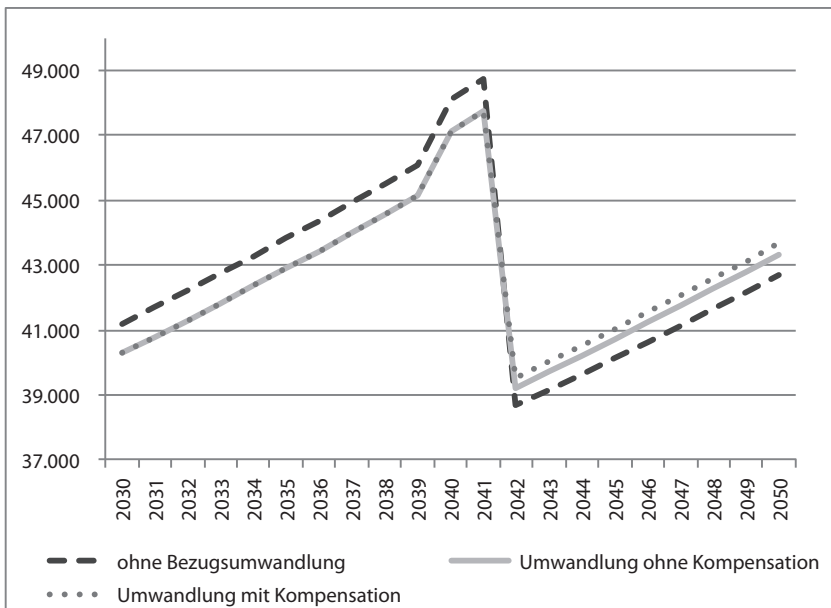


Abb 11: Nettoverlauf Aktiv- zu Pensionsbezug inklusive Bezugsumwandlung Musterperson 2



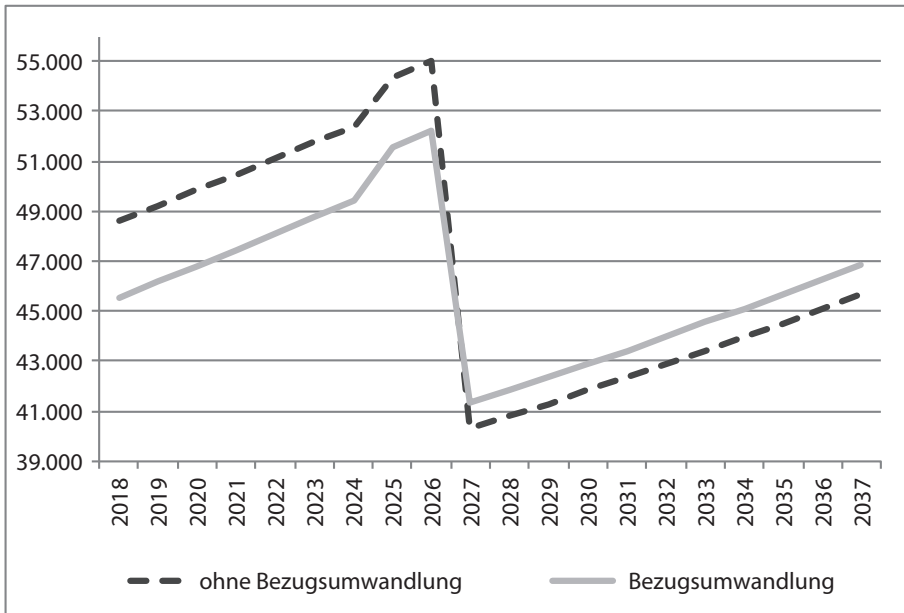
**Musterperson 3**

Abb 12: Nettoverlauf Aktiv- zu Pensionsbezug inklusive Bezugsumwandlung Musterperson 3

**Fazit Musterberechnungen**

Die Musterberechnungen lassen durchaus folgende, grundsätzlich allgemeingültige Ableitungen bezüglich der Bezugsumwandlung gemäß § 26 EStG zu:

***Die Wahrheit erschließt sich einem nicht immer auf den ersten Blick***

Was auf den ersten Blick aufgrund der hohen Umwandlungsmöglichkeit in Kombination mit der Freiheit von Sozialversicherungsbeiträgen und der Lohnsteuer (welche in Wahrheit eher ein Aufschub ist) hochgradig attraktiv erscheint, relativiert sich bei Personen mit Verdiensten bis zur Höchstbeitragsgrundlage zur Sozialversicherung wesentlich, wenn man die zusätzlichen Auswirkungen in die Rechnung einbezieht (also bei mehrdimensionaler Betrachtung). Das Modell kann trotzdem relativ attraktiv für die Pensionsvorsorge sein, diesem Umstand ist in der Beratungspraxis jedoch unbedingt Rechnung zu tragen.

***Für Personen mit umgewandelten Bezugsbestandteilen über der Höchstbeitragsgrundlage zur Sozialversicherung ist das Modell hochattraktiv***

Zwar ist die „Ersparnis“, da keine Ersparnis von Dienstnehmeranteilen zur Sozialversicherung eintritt, an sich geringer, jedoch finden auch keine Auswirkungen auf die gesetzliche Pension statt. Somit kann die Bezugsumwandlung eine deut-

lich stärkere Wirkung entfalten. Selbst bei konservativer Berechnung über eine BKV und ohne Weitergabe von Teilen der verbleibenden Lohnnebenkostenersparnis durch den Arbeitgeber treten deutliche Vorteile gegenüber einer Vorsorge im Privatbereich ein.

Es bietet sich also an, sofern leistbar und auch möglich (Untergrenze kollektivvertraglicher Mindestlohn; dies wird in den wenigsten Fällen in diesen Einkommenshöhen jedoch wirklich relevant sein), vorzugsweise alle Bezugssteile über der Höchstbeitragsgrundlage umzuwandeln.

#### ***Eine dynamische Hochrechnung liefert aussagekräftigere Ergebnisse als eine statische***

Würde man die Modellrechnung statisch anlegen (keine Gehaltssteigerungen, keine Aufwertung im Pensionskonto und der Höchstbeitragsgrundlage), so würde dies zu starken Verzerrungen im Ergebnis führen. Da statische Werte dynamischen Werten (aus der Versicherung oder Pensionskasse) gegenübergestellt werden würden, kann das Ergebnis nur verzerrt sein. Zwar basiert eine dynamische Berechnung auf linear fortgeschriebenen Annahmen (Annahme zur Gehaltsentwicklung, Aufwertungen ...), doch ist in Summe von einer höheren Aussagekraft auszugehen.

#### ***Je höher das Einkommen und damit der Grenzsteuersatz sind, desto vorteilhafter ist das Modell***

Können während der Anwartschaftsphase Bezugssteile zu einem höheren Grenzsteuersatz umgewandelt werden als zu jenem Grenzsteuersatz, welcher in der Leistungsphase zur Geltung kommt, erzielt man effektive Steuerersparnisse (und nicht nur Stundungen). Dies kommt bei den Musterberechnungen aufgrund des statischen Steuertarifes (nach aktueller Rechtslage)<sup>297</sup> nicht so zur Geltung, da wir uns in aller Regel im Grenzsteuersatz von 42,00 % bewegen (und bei diesem die Bandbreite sehr groß ist).

Musterperson 2<sup>298</sup> ist immer in diesem Grenzsteuersatz, Musterperson 3 kommt die letzten Jahre der Aktivzeit in den Grenzsteuersatz von 48,00 % und fällt dann in der Pension zurück auf 42,00 % (was zu einer effektiven Steuerersparnis führt). Musterperson 1 bewegt sich die Hälfte der Zeit der Aktivphase sogar im Grenz-

---

297 Und auch noch nach Umsetzung der angedachten automatischen Erhöhungen der unteren Grenzsteuersätze im Rahmen der angedachten gesetzlichen Änderungen zur teilweisen Beseitigung der „kalten Progression“.

298 Grundsätzlich wäre aufgrund des Grenzsteuersatzes die Berechnung bei Musterperson 2 besser als bei Musterperson 1 (was sich in einem geringeren erforderlichen Zusatzbeitrag niederschlagen würde). Dass dem nicht so ist, hat versicherungstechnische Gründe. Die BKV in diesem Beispiel ist im Hinblick auf das Geschlecht differenziert („bisex“) kalkuliert. Da es sich um eine Frau handelt, geht der Versicherer davon aus, dass für das gleiche Kapital eine geringere Rente ausbezahlt wird als für einen Mann. Würde man bei beiden die BKV unisex berechnen, so wäre der erforderliche Zusatzbeitrag bei Musterperson 2 geringer als bei Musterperson 1.