

Friedmar Fischer und Werner Siepe

Standpunkt: Zusatzbelastungskasse

15.07.2014

Vorbemerkungen

Zusatzbelastungskasse statt Zusatzversorgungskasse? Nein, dies ist kein Schreibfehler. Mit der leicht überspitzten Bezeichnung „Zusatzbelastungskasse“ soll in diesem Standpunkt kritisch darauf hingewiesen werden, dass Angestellte im öffentlichen Dienst mit Anspruch auf eine umlagefinanzierte Zusatzversorgung in ihrer aktiven Phase eine finanzielle Zusatzbelastung tragen müssen.

Diese Zusatzbelastung ist auf den ersten Blick nicht leicht erkennbar. Die Gehaltsabrechnung für einen Durchschnittsverdiener mit einem monatlichen Bruttogehalt bzw. „**zusatzversorgungspflichtigen Entgelt**“ von rund 3.000 € (TV-L West, Entgeltgruppe E 8, Endstufe 5) lässt es aber bereits erahnen, wie es dazu kommt. Nicht vom Bruttogehalt, sondern von dem um 118 € höheren „**sozialversicherungspflichtigen Entgelt**“ wird der Arbeitnehmeranteil zur Sozialversicherung berechnet. Dies sind dann rund 24 € mehr, die vom Bruttogehalt abgezogen werden. Das Nettogehalt sinkt also um diesen Betrag und damit um 1,3 % bei einem alleinstehenden Pflichtversicherten mit Lohnsteuerklasse I.

Bei Bruttogehältern ab rund 3.300 € gesellt sich noch eine steuerliche Zusatzbelastung hinzu, da nunmehr auch das „**steuerpflichtige Entgelt**“ über dem Bruttogehalt liegt und damit zusätzliche Steuern nach sich zieht.

Diese **doppelte Zusatzbelastung** durch einen höheren Arbeitnehmeranteil und höhere Steuern ist Folge der Tatsache, dass die Arbeitgeber-Umlage von 6,45 % des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts nach Abzug von Freibeträgen beim Arbeitnehmer der Sozialversicherungs- und Steuerpflicht unterliegt. Fachleute sprechen davon, dass die Arbeitgeber-Umlage beim Arbeitnehmer „verbeitragt und versteuert“ wird.

Die Gewerkschaften ver.di¹ und GEW² weisen in ihren Flugblättern vom 28.05. und 02.06.2014 zum Abbruch der Tarifgespräche zur Zusatzversorgung ebenfalls auf diese Zusatzbelastung hin (siehe Seite 3 der beiden Flugblätter).

¹ https://bund-laender-nrw.verdi.de/++file++538ec6ce6f68443eab000401/download/1153_26_Flugbl_VBL_4.pdf

² http://www.gew-tarifrunde-tvoed.de/Binaries/Binary113519/GEW_Tarifinfo_TVoeD_5_06_2014_web.pdf

Der Hinweis, dass die Belastung für den Angestellten in einer umlagefinanzierten Zusatzversorgungskasse (zum Beispiel VBL West) wesentlich höher ist als in einer kapitalgedeckten Kasse (zum Beispiel VBL Ost), ist völlig richtig. Der Vergleich zwischen der Arbeitnehmer-Umlage von „nur“ 1,41 % bei der VBL West mit dem Arbeitgeber-Beitrag von 2 % bei der VBL Ost ist wie ein Vergleich von Äpfeln mit Birnen, da die Zusatzbelastung bei der umlagefinanzierten VBL West hierbei gar nicht berücksichtigt wird. Schon bei einem Durchschnittsverdienst von rund monatlich rund 3.000 € liegt die effektive Belastung des Angestellten in der VBL West bereits bei 2,2 % des Bruttogehalts.

1. Praxisbeispiele für Zusatzbelastung bei VBL West

Die Zusatzbelastung bei den Sozialabgaben und Steuern macht bei der umlagefinanzierten VBL West zwischen 0,8 und 1,7 % des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts aus, wie die folgende Tabelle zeigt.

Tabelle: Höhe der Zusatzbelastung bei verschiedenen Bruttogehältern

Gehalt*	zvE**	soE***	stE****	ZB***** in €	ZB in % *****
E 8	2.991,58 €	3.110,00 €	2.991,58 €	24,19 €	0,8 %
E 9	3.561,24 €	3.716,40 €	3.579,91 €	36,64 €	1,0 %
E 10	4.028,16 €	4.213,44 €	4.076,95 €	35,29 €	0,9 %
E 13	4.860,04 €	5.098,97 €	4.962,48 €	68,00 €	1,4 %
E 15	5.668,97 €	5.960,08 €	5.822,99 €	93,92 €	1,7 %

- *) Grundgehalt nach TV-L West in den Entgeltgruppen E 8 bis E 15, jeweils Stufe 5
- ***) zvE = zusatzversorgungspflichtiges Entgelt (Tarifentgelt bzw. Bruttogehalt)
- ****) soE = sozialversicherungspflichtiges Entgelt (zvE + 6,45 % zvE – 74,54 €)
- *****) stE = steuerpflichtiges Entgelt (zvE + 6,45 % zvE – 211,03 €, mindestens aber zvE)
- *****) ZB = Zusatzbelastung bei Sozialabgaben und Steuern in Euro
- *****) Zusatzbelastung in Prozent des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts

Diese Zusatzbelastung müsste zur Arbeitnehmer-Umlage von 1,41 % des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts, die übrigens im Gegensatz zum Arbeitnehmer-Beitrag von 2 % bei der VBL Ost nicht steuerlich abzugsfähig ist, hinzugezählt werden. Die effektive Belastung des Angestellten in der VBL liegt daher je nach Entgeltgruppe zwischen 2,2 und 3,1 des monatlichen Bruttogehalts.

Am Beispiel der beiden Entgeltgruppen E 8 für Durchschnittsverdiener und E 13 für Höherverdiener wird die Berechnung dieser Zusatzbelastung im Folgenden erläutert:

Beispiel 1: Durchschnittsverdiener mit Zusatzbelastung

In der Entgeltgruppe E 8 mit einem zusatzversorgungspflichtigen Entgelt von 2.991,58 € erfolgt ein **Hinzurechnungsbetrag** von 118,42 € (= 6,45 % von 2.991,58 € minus 74,54 €). Das sozialversicherungspflichtige Entgelt steigt somit auf 3.110 €.

Auf den Hinzurechnungsbetrag von 118,42 € wird ein zusätzlicher Arbeitnehmeranteil von 20,425 % erhoben. Somit entsteht eine **Zusatzbelastung von 24,19 €** oder 0,8 % des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts.

Eine steuerliche Zusatzbelastung erfolgt nicht, da das steuerpflichtige Entgelt mit dem zusatzversorgungspflichtigen Entgelt identisch ist.

Beispiel 2: Höherverdiener mit Zusatzbelastung

Ein Höherverdiener in der Entgeltgruppe E 8 hat ein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt von 4.860,04 €. Der **Hinzurechnungsbetrag** beträgt 238,92 € (= 6,45 % von 4.860,04 € minus 74,54 €) und lässt das sozialversicherungspflichtige Entgelt auf 5.098,97 € steigen.

Da die Beitragsbemessungsgrenze von 4.050 € in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung überschritten ist, wird nur ein Beitrag in Höhe von 10,95 % des Hinzurechnungsbetrages für die gesetzliche Renten- und Arbeitslosenversicherung fällt, dies sind **26,16 €** oder 0,5 % des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts.

Allerdings kommt zu dieser Zusatzbelastung bei den Sozialabgaben noch eine steuerliche Zusatzbelastung, da das steuerpflichtige Entgelt in Höhe von 4.962,48 € mehr als 100 € über dem zusatzversorgungspflichtigen Entgelt liegt. Bei einem alleinstehenden Höherverdiener in Lohnsteuerklasse I führt dies zu einem Mehr von **41,84 €** bei den Steuern.

Die gesamte Zusatzbelastung liegt somit bei **68 €** (= 26,16 € + 41,84 €) oder 1,4 % des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts.

Hinweis: Sämtliche Berechnungen erfolgten mit Hilfe von www.oeffentlicher-dienst.info (Internetportal für Angestellte im öffentlichen Dienst und Beamte) und www.bmf-steuerrechner.de (Internetportal des Bundesministeriums der Finanzen).

Fazit:

Die monatliche Zusatzbelastung liegt bei den Sozialabgaben zwischen 22 und 32 € und bei den Steuern bis zu 63 € bei Alleinstehenden in Steuerklasse I. Die gesamte Zusatzbelastung macht in den Entgeltgruppen E 8 bis E 15 zwischen 24 und 94 € aus, dies sind zwischen 0,8 und 1,7 % des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts.

2. Bedenken an Zusatzbelastung bei den Sozialabgaben

Auf die Arbeitgeber-Umlage hat der Arbeitnehmer nach geltender Rechtslage Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen („Verbeitragung“). Dies ist aber rechtlich umstritten. Juristen wie Hagen Hügelschäffer, Geschäftsführer der AKA, sehen darin einen möglichen Verstoß gegen den allgemeinen Gleichheitssatz nach Art. 3 Abs. 1 des Grundgesetzes und damit eine Ungleichbehandlung der Pflichtversicherten gegenüber den freiwillig Versicherten (siehe Hügelschäffer³).

Nach § 1 der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) zählt die Arbeitgeber-Umlage grundsätzlich zum beitragspflichtigen Entgelt. Dieser § 1 Abs. 1 SvEV, der sich an den früheren § 2 der ArEV (Arbeitsentgeltverordnung) anlehnt, wurde am 8.11.2007 entsprechend geändert. Im neuen § 1 Abs. 1 Nr. 4a i.V.m. Abs. 1 Satz 3 sowie § 1 Abs. 1 Satz 4 SvEV wird allerdings nur erklärt, wie sich der **Sozialversicherungshinzurechnungsbetrag** errechnet. Verständlich, dass angesichts dieses Wortungetüms und der hochkomplizierten Materie selbst Fachleute zuweilen nicht mehr durchblicken. Wie sollen dann die Angestellten im

³ H. Hügelschäffer: „Zweifel an der sozialversicherungsrechtlichen Behandlung von Umlagezahlungen“, BAV, 2/2008, 160-168
http://portal.versorgungskammer.de/portal/pls/portal/!PORTAL.wwpob_page.show?_docname=4052147.PDF

öffentlichen Dienst die rechtlich und auch wirtschaftlich höchst zweifelhafte Hinzurechnung verstehen?

In den Fachbüchern zur Zusatzversorgung von Stefan Hebler (Referent bei der Tarifgemeinschaft deutscher Länder) und Dietsch/Reinker/Stirner (Referenten bei der Bayerischen Versorgungskammer) wird lediglich die Technik der sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Behandlung der Arbeitgeber-Umlagen erläutert. Eine Kritik daran fehlt völlig. Dies wundert allerdings nicht, da alle genannten Autoren dem Arbeitgeberlager oder den Zusatzversorgungskassen zuzurechnen sind.

Ein besonders abschreckendes Beispiel für die komplizierte Berechnung bei der sozialversicherungsrechtlichen Behandlung von Umlagen und die damit verbundene Unverständlichkeit für Laien liefert Stefan Hebler in dem von ihm verfassten Buch „Zusatzversorgung für Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes“ (erschienen im Richard Boorberg Verlag, 6. Auflage 2008, 194 Seiten, ISBN 978-3-415-03924-7) auf Seite 148:

"Der individuell zu versteuernde Anteil der Umlage gehört nach § 1 SvEV - im Rahmen der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenzen - auch zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung. Für die Beitragsberechnung in der Sozialversicherung ist zusätzlich § 1 Satz 3 und 4 SvEV zu beachten. Danach sind die steuerfreien Umlagen (§ 3 Nr. 56 EStG) und die pauschalversteuerten Umlagen - zusammengerechnet jedoch höchstens 100 Euro monatlich - bis zur Höhe von 2,5 v.H. des ihrer Bemessung zugrunde liegenden Entgelts (maximal in Höhe der Arbeitgeber-Umlage, d.h. im Beitrittsgebiet grundsätzlich weniger als 2,5 v.H.), vermindert um den Betrag von 13,30 €, dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt hinzuzurechnen - allerdings bis zur jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze. Steuerfreie bzw. pauschal versteuerte Umlagen, die 100 Euro monatlich übersteigen, sind danach in der Sozialversicherung beitragspflichtig".

Ähnlich kompliziert wird die sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Umlagen im Buch „Die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes – Handbuch für Personalsachbearbeiter“ (Verfasser Dietsch/Reinker/Stirner, Rehm Verlag, 2. Auflage 2008, 337 Seiten, ISBN 978-3-8073-0097-9) auf der Seite 126 erklärt. Auf den Seiten 127 bis 132 folgen dann 6 Beispielberechnungen bei einem Umlagesatz von 4,75 % für das Tarifgebiet West.

Im Anhang wird gezeigt, wie der **Hinzurechnungsbetrag** in der Sozialversicherung mit der Formel „6,45 % des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts minus 74,54 €“ wesentlich einfacher auch auf direkte Weise berechnet werden kann.

Fazit:

Gegen die Zusatzbelastung der Angestellten des öffentlichen Dienstes durch die Verbeitragung der Arbeitgeber-Umlage bestehen nach Ansicht von Rechtsexperten wie Hagen Hügelschäffer verfassungsrechtliche Bedenken.

3. Bedenken an Zusatzbelastung bei den Steuern

Im Verdi-Flugblatt⁴ vom 11.03.2009 und Verdi-TS Nr. 004/2009⁵ vom 10.03.2009 heißt es in aller Deutlichkeit:

„Steuern auf Umlagen sind eine steuerrechtliche Spezialität der Zusatzversorgung, sie stellen eine "steuerrechtliche Schlechterstellung der Beiträge in die Zusatzversorgung gegenüber anderen kapitalgedeckten Versicherungen" und eine "eindeutige Diskriminierung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst" dar.“

Eine ausführliche Darstellung zur Versteuerung der Umlagen findet sich übrigens bereits in der Verdi-Information⁶ vom 19.08.2001.

Nach einem Urteil⁷ (**Az. 11 K 307/06**) des Finanzgerichts Niedersachsen sollte zumindest der über 4 % des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts liegende Teil von 3,86 % nicht mehr steuerpflichtig sein. Der Bundesfinanzhof (BFH)⁸ (**BFH-Urt. v. 07.05.2009 - VI R 8/07**) hat dieses Urteil jedoch aufgehoben und entschieden, dass die genannten Umlagezahlungen des Arbeitgebers im Zeitpunkt ihrer Zahlung zu Arbeitslohn führten und damit zu versteuern seien.

Die steuerrechtliche Behandlung der Umlagen in der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes ist außerordentlich kompliziert. Zunächst wird die **Arbeitnehmer-Umlage** von 1,41 % des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts beim Arbeitnehmer individuell besteuert und ist nicht steuerlich abzugsfähig. Da laut Urteil des Bundesfinanzhofs vom 07.05.2009 (**Az. VI R 8/07**) auch die **Arbeitgeber-Umlage** von aktuell 6,45 % des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts steuerlich wie Arbeitsentgelt zu behandeln und zusätzlich vom Arbeitnehmer zu versteuern ist, liegt das steuerpflichtige Entgelt in den meisten Fällen über dem zusatzversorgungspflichtigen Entgelt.

Die Besteuerung der Beiträge zur kapitalgedeckten Zusatzversorgung war in der Vergangenheit ebenfalls umstritten. Nach dem Urteil⁹ (**Az. VI R 57/08**) des Bundesfinanzhofs vom 09.12.2010 soll der im Gesamtbeitrag enthaltene Arbeitnehmeranteil aber nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei sein. Dieses Urteil haben die Zusatzversorgungskassen mittlerweile in die Praxis umgesetzt. Damit ist klar, dass Angestellte des öffentlichen Dienstes den **Arbeitnehmer-Beitrag** von 2 % (zum Beispiel bei der VBL West) steuerlich absetzen können. Mit dem **Arbeitgeber-Beitrag** haben sie weder sozialversicherungs- noch steuerrechtlich etwas zu tun.

Fazit:

Gegen die steuerliche Zusatzbelastung bestehen ebenfalls Bedenken. Angestellte mit einer umlagefinanzierten Zusatzversorgung werden deutlich schlechter gestellt als ihre Kollegen mit einer beitragsfinanzierten Zusatzrente. In der Tat stellt dies, wie Verdi bereits am 10.03.2009 schreibt, eine Diskriminierung der weitaus meisten Angestellten des öffentlichen Dienstes dar.

⁴ http://barthelonline.de/Archiv/Aktuelles_2009/2009-03-11_Flugblatt_ATV-ATV-K.pdf

⁵ http://barthelonline.de/Archiv/Aktuelles_2009/TS_004_09_Zweites_Tarifgesprach_zur_Zusatzversorgung.pdf

⁶ <http://schiering.org/aktuell/2001/zvk-tarifverhandlung-0108.doc>

⁷ http://www.nwb.de/finanzgericht/NFG/volltexte/2007/Januar/11_K_307_06.doc

⁸ <http://www.ra-mathies.de/dateien/bfh070509.pdf>

⁹ [http://www.bfhurteile.de/bfhurteilede/urteil.html?tx_qcombhfurteile_pi1\[az\]=VIR5708](http://www.bfhurteile.de/bfhurteilede/urteil.html?tx_qcombhfurteile_pi1[az]=VIR5708)

4. Entgeltumwandlung macht lediglich Zusatzbelastung rückgängig

Man mag nun einwenden, die Angestellten des öffentlichen Dienstes könnten die Sozialabgaben durch eine freiwillige Versicherung via Entgeltumwandlung wieder nach unten drücken.

Beispiel 1: Durchschnittsverdiener mit Entgeltumwandlung

Ein Angestellter in Entgeltgruppe E 8 wandelt 4 % seines zusatzversorgungspflichtigen Entgelts von 2.991,58 €, also **119,66 €**, um in eine Altersversorgung über VBLextra.

Folge: Das sozialversicherungspflichtige Entgelt nach Entgeltumwandlung sinkt wieder auf 2.990,44 € und ist bis auf rund 1 € wieder so hoch wie das ursprüngliche Entgelt von 2.991,56 €. Die Sozialabgabensparnis durch Entgeltumwandlung macht also die Zusatzbelastung durch die Verbeitragung der Arbeitgeber-Umlage lediglich rückgängig nach dem Motto „erst rauf durch Hinzurechnung, dann runter durch Herabrechnung“.

In der Rentenphase entsteht aber ein handfester finanzieller Nachteil, da die VBL-Zusatzrente der vollen Beitragspflicht in der GKV/GPV von aktuell 17,8 % der Bruttorente unterliegt. Obwohl in der Aktivphase per Saldo keine Sozialabgaben gespart werden (Ersparnis durch Entgeltumwandlung gleicht nur die Zusatzbelastung aus), ist die VBL-Zusatzrente voll beitragspflichtig.

Beispiel 2: Höherverdiener mit maximaler Entgeltumwandlung

Ein Höherverdiener mit einem zusatzversorgungspflichtigen Entgelt von 4.860,07 € in E 13 wandelt den Höchstbetrag von aktuell **238 €** (= 4 % der Beitragsbemessungsgrenze von 5.950 € in der gesetzlichen Rentenversicherung) um in eine Altersversorgung über VBL extra.

Folge: Ähnlich wie bei E 8, da das sozialversicherungspflichtige Entgelt nach Entgeltumwandlung wieder auf 4.860,07 € sinkt und damit de facto so hoch ist wie das ursprüngliche Entgelt von 4.860,04 €. Also erfolgt auch in diesem Fall nur ein Rückgängigmachen der Zusatzbelastung. In der Rentenphase besteht dann wie bei E 8 die volle Beitragspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung.

Fazit:

Eine Entgeltumwandlung macht die Zusatzbelastung mit Sozialabgaben nur rückgängig. Ab Rentenbeginn verringert sich die Zusatzrente um den vollen Beitrag zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung.

5. Freiwillige Betriebsrente im Alter fällt meist mager aus

Dass ein Neuabschluss einer freiwilligen Versicherung via Entgeltumwandlung besonders attraktiv ist, kann angesichts der andauernden Niedrigzinsphase getrost bezweifelt werden.

Dazu ein Beispiel:

Jahrgang 1977, über insgesamt 30 Jahre bis zum Rentenbeginn mit 67 Jahren ab 2044 Zahlung eines monatlichen Beitrags in Höhe von

1. **Fall: 119,66 €** (4 % des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts bei E 8) oder
2. **Fall: 238,00 €** (Höchstbeitrag von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze).

Die Beitragssumme beträgt dann 43.077,60 € (= 119,66 € x 12 Monate x 30 Jahre) bzw. bei 85.860 € (= 238 € x 12 Monate x 30 Jahre)

Die garantierten Betriebsrenten liegen laut Angebotsrechner für VBLextra bei brutto **227,62 €** im 1. Fall oder **452,78 €** im 2. Fall. Nach Abzug von 17,8 % Beitrag für GKV/GPV bleiben Rentenzahlbeträge von **187,10 €** bzw. **372,19 €** übrig.

Die Beitragssummen von 43.077,60 € bzw. 85.860 € fließen garantiert erst nach mehr als 19 Jahren zurück (zum Beispiel 85.860 € : 372,19 € = 231 Monate bzw. 19 Jahre und 3 Monate).

Bei einem Rentenbeginn mit 67 Jahren und nach einer Rentenlaufzeit von rund 19 Jahren ist der VBL-Rentner 86 Jahre alt und hat dann erst seine gezahlten Beiträge über die Zusatzrente zurückerhalten. Er muss also 87 Jahre alt und mehr werden, bevor er überhaupt das erste Plus verzeichnen kann. Auf die Berechnung von Steuervorteilen in der Beitragsphase und Steuerzahlungen in der Rentenphase wurde bei dieser Berechnung verzichtet, da deren Höhe nicht nur vom steuerpflichtigen Entgelt, sondern auch vom Familienstand (alleinstehend mit Steuerklasse I oder verheiratet mit Steuerklasse III) abhängt. Außerdem wurde davon ausgegangen, dass es sich um reine Altersrenten handelt und auf eine zusätzliche finanzielle Absicherung der Erwerbsminderung bzw. der Hinterbliebenen im Todesfall des freiwillig Versicherten verzichtet wird.

Fazit:

Die Betriebsrente aufgrund von Entgeltumwandlung ist längst nicht so attraktiv, wie dies von Anbieterseite immer wieder behauptet wird. Dies gilt insbesondere dann, wenn man bei Berechnungen nur die garantierten Renten zugrunde legt und auf individuelle Steuerrechnungen verzichtet.

Der Einwand, dass die möglichen und tatsächlich erzielbaren Betriebsrenten deutlich über den garantierten Renten liegen können, ist im Grunde berechtigt. Allerdings kann sich kein Angestellter des öffentlichen Dienstes auf diese nur prognostizierten Renten verlassen, sondern nur auf das, was garantiert wird.

Schlussbemerkungen

Die Arbeitnehmer-Umlage von 1,41 % des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts stellt nur die halbe Wahrheit dar. Unter Berücksichtigung der zusätzlichen Verbeitragung und Versteuerung der Arbeitgeber-Umlage beim Arbeitnehmer steigt die Gesamtbelastung je nach Höhe des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts und Familienstand auf 2,2 bis zu 3,1 % an.

Die Zusatzbelastung macht im Vergleich zu den „nur“ 1,41 % Arbeitnehmer-Umlage somit 0,8 bis 1,1 Prozentpunkte aus. Auch in Gewerkschaftskreisen war bereits zu hören, dass sich die umlagefinanzierte Zusatzversorgungskasse immer mehr zu einer „**Zusatzbelastungskasse**“ entwickelt. Sofern die Versteuerung und Verbeitragung der Arbeitgeber-Umlage so bleibt, wie sie zurzeit ist, wird diese Gefahr real weiterhin bestehen.

Die finanziellen Nachteile der Zusatzbelastung bei den Sozialabgaben können zwar durch eine Entgeltumwandlung de facto rückgängig gemacht werden. Allerdings ist dies letztlich ein „Etikettenschwindel“, da die Betriebsrente aufgrund einer freiwilligen Versicherung ab Rentenbeginn der vollen Beitragspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung unterliegt.

Sofern die Zusatzbelastung des Angestellten bestehen bleibt und die Sozialabgabenersparnis des Arbeitgebers bei der Entgeltumwandlung nicht in Form eines Zuschusses an die Angestellten weitergegeben wird, ist auch die so hoch gepriesene Entgeltumwandlung nur ein kleiner Tropfen auf den heißen Stein.

Wiernsheim und Erkrath, 15.07.2014

Dr. Friedmar Fischer

Werner Siepe

(Internetquelle des vorliegenden Dokuments:
http://www.startgutschriften-arge.de/3/SP_Zusatzbelastungskasse.pdf)

Anhang

1. steuerlicher Hinzurechnungsbetrag (stH)

Behauptung: $stH = 6,45 \% \text{ vom } zvE - 211,03 \text{ €}$, falls $stH \geq 0$, wobei
 $zvE = \text{zusatzversorgungspflichtiges Monatsentgelt}$

Beweis:

- a) pauschal versteuerter Betrag nach § 40b EStG: **92,03 €**
- b) steuerfreier Betrag nach § 3 Nr. 56 EStG ab 1.1.2014: **119 €** = 2 % von 5.950 €
(= Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung West 2014)
- c) Summe aus pauschal versteuertem und steuerfreiem Betrag: **211,03 €**

also: $stH = \text{Arbeitgeber-Umlage bei der VBL West (6,45 \% des } zvE) - 211,03 \text{ €}$

2. sozialversicherungspflichtiger Hinzurechnungsbetrag (soH)

Behauptung: $soH = 6,45 \% \text{ } zvE - 74,54 \text{ €}$

Beweis:

- a) $stH = 6,45 \% \text{ } zvE - 211,03 \text{ €}$ (siehe 1a)
- b) pauschal versteuerter und steuerfreier Betrag minus 100 €
= $211,03 \text{ €} - 100 \text{ €} = 111,03 \text{ €}$
- c) $(100 \text{ €} : 6,45 \%) \times 2,5 \% \text{ nach § 1 Abs. 1 Satz 3 SvEV} - 13,30 \text{ € nach Satz 4}$
= $100 \text{ €} \times 2,5/6,45 - 13,30 \text{ €} = 38,76 \text{ €} - 13,30 \text{ €} = 25,46 \text{ €}$

also: $soH = 6,45 \% \text{ } zvE - 211,03 \text{ € (zu a) + } 111,03 \text{ € (zu b) + } 25,46 \text{ € (zu c)}$
= $6,45 \% \text{ } zvE - 100 \text{ €} + 25,46 \text{ €}$
= $6,45 \% \text{ } zvE - 74,54 \text{ €}$