

Entgeltumwandlung erhöht Lohnnebenkosten

Oelschläger, Angelika

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

SSG Sozialwissenschaften, USB Köln

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Oelschläger, A. (2007). Entgeltumwandlung erhöht Lohnnebenkosten. *ZeS Report*, 12(1), 15-16. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-354137>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Entgeltumwandlung erhöht Lohnnebenkosten

Seit dem 1. Januar 2002 haben alle Arbeitnehmer, die Pflichtbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung zahlen, einen (gesetzlichen) Anspruch auf Entgeltumwandlung zur Finanzierung einer betrieblichen Altersversorgung.¹ Seitdem ist das Angebot einer „Betriebsrente“ keine freiwillige Sozialleistung des Arbeitgebers mehr, sondern kann vom Beschäftigten verlangt werden, sofern er bereit ist, durch eigene finanzielle Leistungen in Form der Entgeltumwandlung auch maßgebend zur Finanzierung dieser „betrieblichen Sozialleistung“ beizutragen.

Bis zum Ende des Jahres 2008 sind die „umgewandelten“ Entgelte für Arbeitgeber und Arbeitnehmer steuer- und sozialabgabenfrei, um günstige Rahmenbedingungen für die Entgeltumwandlung zu schaffen und auf diesem Wege auch der jahrelangen Stagnation der betrieblichen Altersversorgung entgegenzuwirken.² Diese Rechnung ging auf, denn seit 2002 hat die betriebliche Altersversorgung vor allem durch die Entgeltumwandlung eine regelrechte Renaissance erfahren.³

Um diesen Trend weiter zu befördern, wird vor allem von Arbeitgebervertretungen die Beibehaltung der Sozialabgabenfreiheit der Entgeltumwandlung gefordert.⁴ Dagegen spricht, dass den Sozialversicherungsträgern dadurch Einnahmen in entsprechender Höhe verloren gehen,

wodurch nicht nur der Druck auf die Höhe der Sozialversicherungsbeiträge steigt, sondern in vorleistungsabhängigen Systemen (gesetzliche Rentenversicherung, Arbeitslosenversicherung) auch die Ansprüche geringer ausfallen. Eine endgültige Entscheidung über Beibehaltung oder Abschaffung der Sozialabgabenfreiheit will der Gesetzgeber erst Ende des Jahres 2007 treffen, so dass über die weitere (quantitative) Entwicklung der Entgeltumwandlung derzeit nur spekuliert werden kann.⁵ Unabhängig von der hier letztlich getroffenen Entscheidung sei an dieser Stelle aber auf einen Effekt der Entgeltumwandlung hingewiesen, der in der Diskussion bislang keine Rolle spielte, hinsichtlich seiner politischen Brisanz jedoch nicht unterschätzt werden sollte.⁶

So beklagen in etwa die gleichen Interessengruppen, die für eine Beibehaltung der steuer- und vor allem sozialabgabenfreien Entgeltumwandlung eintreten, auf der anderen Seite die Höhe der Lohnnebenkosten in Deutschland und befürworten auch aus diesem Grund eine weitere „Modernisierung“ der sozialen Sicherungssysteme, um die Beiträge zur Sozialversicherung zumindest stabil zu halten. Die 40-Prozent-Marke als Gesamtsozialversicherungsbeitrag galt hier schon in den 90er Jahren als „magische“ Zielgröße, die nicht überschritten werden sollte, was u.a. zu den einschneidenden Reformen in der gesetzlichen Rentenversicherung führte, deren individuelle finanzielle Folgen u. a. durch vermehrte betriebliche Altersversorgung im Wege der Entgeltumwandlung abgemildert werden sollen.

Was hat die (überwiegend) arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Altersversorgung im Rahmen der Entgeltumwandlung nun aber mit der

Höhe der Lohnnebenkosten zu tun? Vordergründig betrachtet wohl nur, dass die Lohnnebenkosten des Arbeitgebers durch die Sozialabgabenfreiheit der umgewandelten Entgelte in der Summe sinken. Hierzu ein kleines Rechenbeispiel, wie es sich beispielsweise auch bei Anbietern der entsprechenden Vorsorgeprodukte findet:

Danach spart der Arbeitgeber für einen Mitarbeiter, der sich innerhalb der Beitragsbemessungsgrenzen für eine Entgeltumwandlung in Höhe von z. B. 100 € pro Monat entscheidet, Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von etwa 20 € monatlich, d. h. etwa 240 € jährlich. Bei 50 Mitarbeitern beträgt die Ersparnis schon 12.000 €, bei 100 Mitarbeitern 24.000 € usw., so dass die sozialabgabenfreie Entgeltumwandlung für die Unternehmen durchaus profitabel ist.⁷

In der Systematik der Arbeitskostenerhebung des Statistischen Bundesamtes stellt sich diese Ersparnis allerdings etwas anders dar, denn danach führt die (sozialabgabenfreie) Entgeltumwandlung zwar ebenfalls zu einer Verringerung der Arbeitskosten, aber zugleich zu einer Erhöhung der Lohnnebenkosten. Auch dies sei hier an einem Beispiel verdeutlicht:

Ein Arbeitnehmer eines beliebigen Unternehmens verdient ein Bruttoentgelt in Höhe von 2.000 € monatlich. Die Lohnnebenkosten betragen insgesamt 600 €, von denen etwa zwei Drittel, d.h. etwa 400 €, auf Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung entfallen, so dass sich die vom Arbeitgeber zu finanzierenden Arbeitskosten insgesamt auf 2.600 € belaufen.⁸ Der Arbeitnehmer wandelt nun – wie im obigen Beispiel – zum Zwecke der betrieblichen Altersversorgung 100 € seines Bruttoentgelts um. Durch diese (sozialabgabenfreie) Entgeltumwandlung reduziert sich sein Bruttoentgelt auf 1.900 € und dadurch verringern sich auch die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung um rund 20 €. Die Gesamtarbeitskosten betragen für den Arbeitgeber damit (ceteris paribus) nur noch 2.580 € monatlich.

⁷ Siehe z. B. KSG AG (www.ksg.ag), Betriebliche Altersvorsorge, Entgeltumwandlung für Arbeitgeber (Ausdruck 23.2.2007).

⁸ Die hier im Beispiel gewählte Zusammensetzung der Lohnnebenkosten (400 € Sozialversicherungsbeiträge, 200 € sonstige Lohnnebenkosten) entspricht in etwa den Ergebnissen der Arbeitskostenerhebung 2004 des Statistischen Bundesamtes (s. dazu Statistisches Bundesamt 2006).

¹ Gesetzliche Grundlage ist § 1 a Abs. 1 BetrAVG. Danach kann der Arbeitnehmer „[...] vom Arbeitgeber verlangen, dass von seinen künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 vom Hundert der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden.“ Eingeführt wurde der Anspruch auf Entgeltumwandlung im Rahmen des Altersvermögensgesetzes (AVmG) v. 26.6.2001 (BGBl. I, S. 1309).

² Siehe dazu auch die Begründung des Gesetzentwurfs des AVmG, BTDrS. 14/4595 v. 14.11.2000. Allgemeiner Teil.

³ Der Anteil der Betriebe in der Privatwirtschaft mit einer betrieblichen Altersversorgung ist nach Infratest von 31 Prozent Ende des Jahres 2001 auf 41 Prozent Mitte 2004 angestiegen. Siehe Infratest Sozialforschung (2005: 32).

⁴ Siehe dazu beispielsweise „Hundt: Reformen fortsetzen und intensivieren“, KND (Kurz-Nachrichten-Dienst der BDA) Nr. 07/04 v. 2.3.2004 oder auch BDA (2005) sowie ZDH (2006). Für eine Beibehaltung der beitragsfreien Entgeltumwandlung sprechen sich naturgemäß auch die ABA und die Versicherungsunternehmen aus.

⁵ Da das Recht auf Entgeltumwandlung dem so genannten Tarifvorrang unterliegt, können Beschäftigte, für die ein allgemein verbindlicher Tarifvertrag gilt, ihren Tariflohn nur umwandeln, wenn der Tarifvertrag das ausdrücklich vorsieht. Der zunehmende Abschluss solcher Tarifverträge – wie beispielsweise kürzlich der neue TVöD Länder – dürften hier in nächster Zeit noch für einigen Auftrieb sorgen.

⁶ Auch die derzeitige Regierung bekennt sich zu diesem Ziel und will sicherstellen, dass „[...] die Lohnzusatzkosten (Sozialversicherungsbeiträge) dauerhaft unter 40 % gesenkt werden.“ Siehe Koalitionsvertrag (2005), Punkt 2.1: Senkung von Lohnzusatzkosten.

Was passiert nun aber mit den Lohnnebenkosten bei dieser Entgeltumwandlung? Diese umfassen (in einer allgemeinen Definition) all jene Personalaufwendungen, die sich nicht unmittelbar auf die tatsächlich geleistete Arbeit beziehen. Dazu zählen nach der Definition des Statistischen Bundesamtes beispielsweise:

- Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber,
- Kosten für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall,
- Kosten für Aus- und Weiterbildung,
- Ausgaben für Belegschaftseinrichtungen (wie etwa die Kantine) sowie
- Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung.

Wobei bei Letzteren unerheblich ist, ob diese Aufwendungen vom Arbeitgeber oder durch Entgeltverzicht des Arbeitnehmers finanziert werden.

In der Systematik der Arbeitskostenerhebung des Statistischen Bundesamtes steigen die Lohnnebenkosten in dem oben angeführten Beispiel durch die Entgeltumwandlung damit von 600 € auf 680 €, also um immerhin 80 € (100 € Entgeltumwandlung minus 20 € Ersparnis für Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung). Die Auswirkungen auf die häufig als Kennziffer zur Beurteilung der Höhe der Arbeitskosten herangezogene Lohnnebenkostenquote sind ebenfalls nicht unerheblich, denn sie erhöht sich im genannten Beispiel allein durch die Entgeltumwandlung von 30 auf 35 Prozent⁹ – obwohl sich die Arbeitskosten für den Arbeitgeber insgesamt sogar verringert haben.¹⁰

Diese Zusammenhänge sind allen mit der Erhebung der Arbeitskosten Befassten natürlich auch bekannt. In den einschlägigen Statements zur Höhe und Entwicklung der Lohnnebenkosten gehen sie allerdings

9 Hier berechnet nach der Definition des Statistischen Bundesamtes als das prozentuale Verhältnis der Lohnnebenkosten zu den Bruttolöhnen und -gehältern.

10 Bei einer Abschaffung der Sozialabgabenfreiheit würden die Arbeitskosten gleich bleiben, der erhöhende Effekt der Entgeltumwandlung auf die Lohnnebenkosten aber bestehen bleiben. Als neue Strategie wird hier u. a. eine so genannte „Entgeltumwidmung“ vorgeschlagen. D. h. der Arbeitnehmer verzichtet auf künftige Lohnerhöhungen zugunsten des Aufbaus betrieblicher Versorgungsansprüche. Die Finanzierung erfolgt dann wieder über den Arbeitgeber, wodurch die Sozialabgabenfreiheit bestehen bliebe und die Lohnnebenkosten ebenfalls steigen würden (siehe dazu z. B. <http://www.gerling.de/newsletter/jan07/entgeltumwidmung>; Ausdruck 28.2.2007)

größtenteils unter.¹¹ Und genau hierin liegt auch die Gefahr: Denn sollte die (rein rechnerische) Erhöhung der Lohnnebenkosten(quoten) infolge einer vermehrten Nutzung der Entgeltumwandlung den politischen Druck auf eine (weitere) Reduzierung dieser Kosten erhöhen, könnte dadurch ein durchaus verhängnisvoller *circulus diaboli* entstehen. Beispielsweise in der Form, dass vor diesem Hintergrund Forderungen nach einer Reduzierung der gesetzlichen Lohnnebenkosten, d.h. in der Regel der Sozialversicherungsbeiträge¹², lauter werden und dies zu weiteren Einschnitten ins Leistungsrecht der sozialen Sicherungssysteme führt, deren Auswirkungen dann wiederum durch vermehrte „Eigenvorsorge“ etwa in Form einer betrieblichen Altersversorgung im Wege der Entgeltumwandlung zu begangen ist. Dadurch jedoch würden die Lohnnebenkosten wieder steigen usw. usw. Die sozialabgabenfreie Entgeltumwandlung mag daher zwar durchaus zu Recht als Motor für eine stärkere Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung angesehen werden, sie trägt zugleich aber nicht nur direkt – über die Reduktion der Bemessungsgrundlage der Sozialversicherungsbeiträge – zu einer Dezimierung der Einnahmen der Sozialversicherungsträger und der Ansprüche an vorleistungsabhängige Sicherungssysteme bei¹³, sondern könnte – durch den beschriebenen Mechanismus – auch die Diskussion über die Höhe der Lohnnebenkosten in Deutschland wieder neu entfachen, der sich die Politiker in der Vergangenheit nur selten verschließen konnten.

Literatur

BDA, 2005: *Positionspapier der BDA zur Einführung verpflichtender Modelle der Entgeltumwandlung in der betrieblichen Altersvorsorge v. 27.10.2005.*

Infratest Sozialforschung, 2005: *Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst 2001-2004 - Endbericht.* München, 21. September 2005.

Koalitionsvertrag, 2005: *Gemeinsam für Deutschland – mit Mut und Menschlichkeit. Koalitionsvertrag*

11 Siehe z. B. Völz (2007).

12 Siehe dazu wiederum Koalitionsvertrag (2005), Punkt 2.1, in dem die Begriffe „Lohnzusatzkosten“ und „Sozialversicherungsbeiträge“ geradezu synonym verwandt werden.

13 Siehe dazu detaillierter Schmähl 2002 (S. 661-666).

zwischen CDU, CSU und SPD v. 11.11.2005.

Schmähl, Winfried, 2002: „Begrenzung und Verstärkung des Anstiegs von Sozialbeiträgen“, *Wirtschaftsdienst* 82 (11): 661-666.

Statistisches Bundesamt (Hg.), 2006: *Was kostet Arbeit in Deutschland? – Ergebnisse der Arbeitskostenerhebung 2004.* Presseexemplar, August 2006.

Völz, Hans-Jürgen, 2007: „Hohe Arbeitskosten bleiben ein gravierender Standortnachteil“, *Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände Newsletter Nr. 4 v. 15. Februar 2007.*

ZDH, 2006: *Keine Schwächung der betrieblichen Altersvorsorge – Beitragsfreiheit bei Entgeltumwandlung muss erhalten bleiben! Positionspapier Abt. Soziale Sicherung,* Berlin, Oktober 2006.

Angelika Oelschläger

Telefon: 0421/218-4379

a.oelschlaeger@zes.uni-bremen.de

Dr. Angelika Oelschläger ist seit 1997 Mitarbeiterin im Zentrum für Sozialpolitik und Mitglied der Wirtschaftswissenschaftlichen Abteilung.