ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Blaufus, Kay; Bob, Jonathan; Schanz, Sebastian

Working Paper

Anstellung oder Verbeamtung? Zur Berechnung nettoeinkommensäquivalenter Zuschläge

arqus Discussion Paper, No. 127

Provided in Cooperation with:
arqus - Working Group in Quantitative Tax Research

Suggested Citation: Blaufus, Kay; Bob, Jonathan; Schanz, Sebastian (2012) : Anstellung oder Verbeamtung? Zur Berechnung nettoeinkommensäquivalenter Zuschläge, arqus Discussion Paper, No. 127, Arbeitskreis Quantitative Steuerlehre (arqus), Berlin

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/56401

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

[arqus]Arbeitskreis Quantitative Steuerlehre

Diskussionsbeitrag Nr. 127

März 2012

Kay Blaufus / Jonathan Bob / Sebastian Schanz

Anstellung oder Verbeamtung? – Zur Berechnung nettoeinkommensäquivalenter Zuschläge

www.arqus.info

arqus Diskussionsbeiträge zur Quantitativen Steuerlehre

arqus Discussion Papers in Quantitative Tax Research

ISSN 1861-8944

Anstellung oder Verbeamtung? – Zur Berechnung nettoeinkommensäquivalenter Zuschläge

Prof. Dr. Kay Blaufus, Jonathan Bob (Frankfurt/Oder) und Prof. Dr. Sebastian Schanz (Magdeburg)

Zusammenfassung

Die unterschiedliche Behandlung der Entlohnung von Beamten und Angestellten insbesondere bei der Sozialversicherung führt dazu, dass bei übereinstimmendem Nettogehalt die Bruttoentlohnung von Beamten unter der Bruttoentlohnung von Angestellten liegt. In dem Beitrag werden die nettogehaltsäquivalenten Bruttogehälter von Beamten und Angestellten unter Berücksichtigung von Sozialversicherungsbeiträgen und der Besteuerung ermittelt. Es zeigt sich, dass der Zuschlag zu der Bruttoentlohnung von Beamten zur Erreichung von nettogehaltsäquivalenten Bruttogehältern von Angestellten maximal etwa 11.000 EUR beträgt.

I. Einleitung

Als Daidalos sein Labyrinth erbaute, dachte er nicht, dass er damit das Modell für das heutige Sozialversicherungsrecht erschuf.[1] Für das Steuerrecht ließe sich mit Recht Ähnliches behaupten. Dennoch müssen sich Erwerbstätige vermehrt mit den Details des Sozialversicherungs- und Steuerrechts auseinandersetzen. Ein aktuelles Beispiel ist die Entscheidung zwischen Verbeamtung und Angestelltenverhältnis. Aufgrund von Unterschieden in der Verbeamtungspolitik zwischen den Bundesländern[2], sich ändernder rechtlicher Rahmenbedingungen (z.B. der Absenkung der Verbeamtungsaltersgrenzen) sowie der zunehmenden Bedeutung privater Arbeitgeber in früher als hoheitlich angesehen Bereichen, stehen immer mehr Beschäftigte vor der Entscheidung zwischen Verbeamtung und Angestelltenverhältnis. So hat sich z.B. die Zahl der Professoren im Anstellungsverhältnis in den letzten 10 Jahren mehr als verdoppelt. Während im Jahr 2000 noch 978 angestellte Professoren (2,59% aller Professoren) in Deutschland tätig waren, stieg diese Zahl kontinuierlich an und betrug im Jahr 2009 2.673 (6,67% aller Professoren).[3]

Da sich die sozialversicherungs- und steuerrechtliche Behandlung der Einkünfte von Angestellten und Beamten erheblich unterscheidet, sollen nachfolgend die Unterschiede ausführlich dargestellt werden. Um Beschäftigten bzw. deren Beratern eine konkrete Entscheidungshilfe zu bieten, sollen am Beispiel der Professoren die erforderlichen Gehaltszuschläge ermittelt werden, die notwendig sind, damit das Nettogehalt im Anstellungsverhältnis dem Nettogehalt eines Beamten entspricht.

---

1 Vgl. Wolfram Weidner (1925).

2 Zum Beispiel findet in Berlin, Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt derzeit keine Verbeamtung von Lehrern mehr statt. In anderen Bundesländern ist hingegen die Verbeamtungsmöglichkeit weiterhin gegeben, so dass Lehrer durch die Wahl ihres Arbeitsortes faktisch zwischen Anstellung und Verbeamtung entscheiden können.

3 Die angegeben Zahlen ergeben sich aus einer Sonderauswertung der Hochschulstatistik des Statistischen Bundesamtes Deutschland, in der die hauptberuflichen Professoren nach Besoldungs- und Vergütungsgruppen für die Berichtsjahre 2000 bis 2009 aufgeschlüsselt sind.

Der Beitrag folgt nachstehender Gliederung: In Abschnitt 2 werden die Unterschiede der Entlohnung von Beamten und Angestellten kurz skizziert, bevor in Abschnitt 3 näher auf die Besoldung der Beamten eingegangen wird. Die gesetzlichen Regelungen zur Sozialversicherung und Besteuerung werden dann in den Abschnitten 4 und 5 erläutert. Die Ermittlung der nettogehaltsäquivalenten Zuschläge für Angestellte erfolgt in Abschnitt 6. Abschnitt 7 enthält das Fazit.

II. Überblick über die Unterschiede zwischen Beamten und Angestellten

Unterschiede zwischen Beamten und Arbeitnehmern ergeben sich insbesondere dadurch, dass Beamte im Gegensatz zu Arbeitnehmern keiner Sozialversicherungspflicht unterliegen, d.h. sie müssen keine Beiträge zur gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung leisten. Sie haben unabhängig von ihrem Einkommen stets die Möglichkeit, eine private Krankenversicherung zu wählen. Darüber hinaus erhalten privat krankenversicherte Beamte Beihilfe, d.h. einen Krankheitskostenzuschuss in Höhe von in der Regel 50%.[4] Als Ruhegehalt erhalten Beamte eine Pension, die abzüglich des Versorgungsfreibetrags der Einkommensteuer unterliegt.[5] Arbeitnehmer erhalten hingegen eine Rente, die bis zum Jahr 2040 nicht der vollen, sondern nur einer anteiligen Besteuerung unterworfen wird. Dafür sind allerdings die Rentenversicherungsbeiträge des Arbeitnehmers derzeit auch nur beschränkt steuerlich abzugsfähig. Eine vollständige Abzugsfähigkeit ist erst ab dem Jahr 2025 zulässig.

Bezüglich der Höhe von Pensionen im Vergleich zu Renten sind die Ergebnisse bisheriger Studien uneinheitlich. Nach Siepe (2010)[6] sind die Nettopensionen von Beamten bis zu 20% höher als die Nettorenten bei gleichem Bruttoendgehalt. Entsprechend dem DIW (2010)[7] sollen die Barwerte der Pensionsanwartschaften sogar doppelt so hoch sein wie bei durchgängig gesetzlich rentenversicherten Personen. Beim Vergleich zwischen Nettorente und Nettopension muss allerdings auch berücksichtigt werden, dass Arbeitnehmer (im Gegensatz zu Beamten) vermehrt Betriebsrenten erhalten. Einer Untersuchung des Finanzministeriums Baden-Württemberg zu Folge, ist unter Berücksichtigung von Betriebsrenten die Nettopension nicht höher als die Nettogesamtrente eines vergleichbaren Arbeitnehmers in der freien Wirtschaft.[8] In Anbetracht der uneinheitlichen Ergebnisse und um die Komplexität der vorliegenden Untersuchung zu reduzieren, wird bei der nachfolgenden Berechnung nettogehaltsäquivalenter Zuschläge unterstellt, dass sich Nettopension und Nettorente annähernd entsprechen.

Ein weiterer wichtiger Unterschied zwischen Verbeamtung und Anstellung liegt zudem in der mit der Lebenszeitverbeamtung verbundenen Arbeitsplatzsicherheit.

[4] Berücksichtigungsfähige Ehegatten erhalten 70% und Kinder 80% Beihilfe, § 46 Abs. 2 Bundesbeihilfeveordnung.

[5] Vgl. § 19 Abs. 2 EStG.

[6] Vgl. Siepe, Werner: Beamtenpensionen: Fakten statt Vorurteile, März 2010.

[7] Vgl. Frick, Joachim R. /Grabka, Markus: Alterssicherungsvermögen dämpft Ungleichheit – Aber große Vermögenskonzentration bleibt bestehen, in: Wochenbericht Nr. 3/2010 des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung.

[8] Vgl. Landtag von Baden-Württemberg, Drucksache 14/7504 vom 21.01.2011.

Dieser Vorteil ist jedoch schwer quantifizierbar, so dass er bei der Berechnung der nettogehaltsäquivalenten Zuschläge nicht berücksichtigt werden kann. Allerdings ist in Verhandlungen über den Arbeitsvertrag unbedingt ein Verbot betriebsbedingter Kündigungen aufzunehmen, um die Unterschiede bezüglich der Arbeitsplatzunsicherheit zwischen dem Anstellungsverhältnis und der Verbeamtung zu reduzieren.

III. Die Besoldung der Beamten

Der vorliegende Beitrag versucht die Frage zu beantworten, welchen Zuschlag ein Arbeitnehmer zum gegebenen Bruttogehalt eines Beamten erhalten muss, damit das Nettogehalt in beiden Fällen übereinstimmt. Nettogehalt ist dabei der Teil des Bruttogehalts, der dem Beschäftigten nach Abzug von Sozialversicherungsabgaben sowie Einkommensteuer und Solidaritätszuschlag zur Verfügung steht.[9]

Zur Beantwortung der Frage ist zunächst das Bruttogehalt eines Beamten zu bestimmen. Dieses setzt sich gemäß § 1 Abs. 2 und 3 BBesG[10] aus dem Grundgehalt, dem Familienzuschlag sowie weiteren im Gesetz abschließend aufgeführten Bezügen zusammen. Der vorliegende Beitrag betrachtet ausschließlich das Grundgehalt und den Familienzuschlag.[11]

Die Höhe des Grundgehalts und des Familienzuschlages sind gesetzlich geregelt. Eine Übersicht über die monatlichen und jährlichen Bezüge beim Bund und bei den Ländern kann der nachstehenden Tabelle 1 entnommen werden. Die Beträge in Klammern stellen dabei die monatlichen Beträge dar.

Arbeitgeber	Grundgehalt in Besoldungsgruppe			Familienzuschlag		
	W1	W2	W3	Stufe 1	Stufe 2	3. Kind
Bund*	47.122,08 *(3.926,84)*	53.737,20 *(4.478,10)*	65.109,84 *(5.425,82)*	1.436,16 *(119,68)*	1.227,96 *(102,33)*	3.826,08 *(318,84)*
Baden-Württemberg**	47.091,12 *(3.924,26)*	54.944,88 *(4.578,74)*	66.347,28 *(5.528,94)*	1.481,76 *(123,48)*	1.295,40 *(107,95)*	3.911,40 *(325,95)*
Bayern	46.670,40 *(3.889,20)*	54.007,20 *(4.500,60)*	64.401,00 *(5.366,75)*	1.382,40 *(115,20)*	1.182,24 *(98,52)*	3.664,44 *(305,37)*
Berlin*	42.306,60 *(3.525,55)*	48.328,20 *(4.027,35)*	58.684,20 *(4.890,35)*	1.308,00 *(109,00)*	1.118,76 *(93,23)*	3.485,88 *(290,49)*
Brandenburg	45.179,04 *(3.764,92)*	51.543,60 *(4.295,30)*	62.489,52 *(5.207,46)*	1.382,64 *(115,22)*	1.182,48 *(98,54)*	3.684,24 *(307,02)*
Bremen	44.741,64 *(3.728,47)*	51.073,80 *(4.256,15)*	61.963,68 *(5.163,64)*	1.375,68 *(114,64)*	1.176,48 *(98,04)*	3.665,52 *(305,46)*
Hamburg*	46.428,96 *(3.869,08)*	52.818,72 *(4.401,56)*	63.807,84 *(5.317,32)*	1.388,04 *(115,67)*	1.186,92 *(98,91)*	3.667,68 *(305,64)*

[9] Kirchensteuer wird im Folgenden nicht berücksichtigt.

[10] Das Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) steht stellvertretend für die Besoldungsgesetze der einzelnen Bundesländer.

[11] Die weiteren Dienstbezüge unterscheiden sich unter anderem dahingehend, dass nur ein Teil der Dienstbezüge ruhegehaltfähig ist. Beispielsweise sind Leistungsbezüge nach § 33 Abs. 3 BBesG zu 40%, Forschungs- und Lehrzulagen nach § 35 BBesG hingegen überhaupt nicht ruhegehaltfähig.

Hessen	44.531,04 *(3.710,92)*	50.869,20 *(4.239,10)*	61.769,88 *(5.147,49)*	1.376,88 *(114,74)*	1.177,56 *(98,13)*	3.669,12 *(305,76)*
Mecklenburg-Vorpommern	45.795,72 *(3.816,31)*	52.248,24 *(4.354,02)*	63.345,00 *(5.278,75)*	1.401,48 *(116,79)*	1.198,92 *(99,91)*	3.069,60 *(255,80)*
Niedersachsen	45.839,88 *(3.819,99)*	52.298,40 *(4.358,20)*	63.406,08 *(5.283,84)*	1.403,04 *(116,92)*	1.199,88 *(99,99)*	3.072,60 *(256,05)*
Nordrhein-Westfalen	45.795,72 *(3.816,31)*	52.248,24 *(4.354,02)*	63.345,00 *(5.278,75)*	1.401,84 *(116,82)*	1.198,80 *(99,90)*	3.735,12 *(311,26)*
Rheinland-Pfalz**	46.456,32 *(3.871,36)*	52.995,48 *(4.416,29)*	63.605,64 *(5.300,47)*	720,00 *(60,00)*	2.020,44 *(168,37)*	3.965,52 *(330,46)*
Saarland	45.140,16 *(3.761,68)*	51.378,84 *(4.281,57)*	62.107,80 *(5.175,65)*	1.355,04 *(112,92)*	1.361,52 *(113,46)*	3.813,84 *(317,82)*
Sachsen	46.054,32 *(3.837,86)*	52.506,96 *(4.375,58)*	63.603,72 *(5.300,31)*	1.401,84 *(116,82)*	1.198,80 *(99,90)*	3.735,12 *(311,26)*
Sachsen-Anhalt**	46.054,32 *(3.837,86)*	52.506,96 *(4.375,58)*	63.603,72 *(5.300,31)*	1.401,48 *(116,79)*	1.198,80 *(99,90)*	3.847,56 *(320,63)*
Schleswig-Holstein	45.964,32 *(3.830,36)*	52.404,24 *(4.367,02)*	63.479,28 *(5.289,94)*	1.398,72 *(116,56)*	1.196,52 *(99,71)*	3.709,20 *(309,10)*
Thüringen**	45.663,00 *(3.805,25)*	51.886,68 *(4.323,89)*	62.736,00 *(5.228,00)*	1.490,88 *(124,24)*	1.302,36 *(108,53)*	3.927,24 *(327,27)*

* Es wurden die Tabellen für Neuverbeamtung verwendet.
** In den zugrundeliegenden Tabellen sind lediglich die Kinderzuschläge als Stufe 2 ausgewiesen.

Tabelle 1: Grundgehalt und Familienzuschlag (Stand 2012)[12]

Tabelle 1 kann entnommen werden, dass drei unterschiedliche Besoldungsgruppen für Hochschullehrer existieren: die Besoldungsgruppe W1 für Juniorprofessoren sowie die Besoldungsgruppen W2 und W3 für Professoren an Universitäten und Fachhochschulen. Darüber hinaus ist Tabelle 1 zu entnehmen, dass der Familienzuschlag aus zwei Stufen besteht. Die erste Stufe – der ehebezogene Teil – wird verheirateten und verwitweten Beamten gewährt, die zweite Stufe – der kinderbezogene Teil – für jedes Kind gezahlt, für das der Beamte Kindergeld erhält. Die Zuschläge der Stufe 2 sind so zu interpretieren, dass diese jeweils für das 1. und 2. Kind gewährt werden. Der Zuschlag für das dritte und jedes weitere Kind ist in der äußerst rechten Spalte abgetragen. Die Zuschläge differieren nicht sehr stark zwischen den einzelnen Ländern. Lediglich Rheinland-Pfalz gewährt einen relativ niedrigen Zuschlag der Stufe 1. Dies wird jedoch durch die vergleichsweise höheren Zuschläge der Stufe 2 ausgeglichen.

Beispiel 1: P ist Hochschullehrer der Besoldungsgruppe W3 in Nordrhein-Westfalen. Er ist verheiratet und hat zwei (drei) Kinder, für die er Kindergeld erhält.[13]

Lösung: Gemäß Tabelle 1 beträgt sein jährliches Grundgehalt 63.345,00 EUR. Als verheirateter Beamter erhält P den ehebezogenen Teil des Familienzuschlags in Höhe von 1.401,84 EUR. Für jedes seiner beiden Kinder erhält er darüber hinaus den kinderbezogenen Teil des Familienzuschlags in Höhe von 1.198,80 EUR. Sein

[12] Die vorliegenden Daten sind der Homepage des Deutschen Beamtenbundes (`http://www.dbb.de/service/einkommenstabellen.html`) entnommen.
[13] Vgl. § 40 Abs. 1, 2 BBesG.

Bruttogehalt setzt sich aus seinem Grundgehalt und den Familienzuschlägen zusammen und beträgt somit 67.144,44 EUR. Im Fall, dass P drei Kinder hat, erhöht sich sein Bruttogehalt um 3.735,12 EUR auf 70.879,56 EUR.

Neben der Frage nach dem Bruttogehalt eines Beamten ist zu klären, welche Regelungen zu Unterschieden zwischen Arbeitnehmern und Beamten führen (können). Das Nettogehalt ergibt sich durch Subtraktion der Sozialversicherungsbeiträge sowie der Einkommensteuer und des Solidaritätszuschlags vom Bruttogehalt.[14]

IV. Sozialversicherung und private Kranken- und Pflegeversicherung

Zur Sozialversicherung gehören in Deutschland die jeweils gesetzlichen Formen der Arbeitslosen- (ALV), der Kranken- (KV), der Pflege- (PV) und der Rentenversicherung (RV). Grundsätzlich ist jeder abhängig Beschäftigte bei den genannten Versicherungen pflichtversichert; Beamte sind hiervon jedoch explizit ausgenommen.[15] Die folgenden Ausführungen gelten daher – soweit nicht anders vermerkt – nur für Arbeitnehmer.

Die Sozialversicherungsbeiträge setzen sich aus einem Arbeitgeber- (AG) und einem Arbeitnehmeranteil (AN) zusammen. Sie werden vom Arbeitgeber an den jeweiligen Sozialversicherungsträger abgeführt und mindern somit unmittelbar das Nettogehalt des Arbeitnehmers.[16] Eine Übersicht über die im Jahr 2012 geltenden Beitragssätze kann der nachstehenden Tabelle 2 entnommen werden.[17]

		AG	AN
	Arbeitslosenversicherung (ALV)	1,5%	1,5%
+	Krankenversicherung (KV)[18]	7,3%	8,2%
+	Pflegeversicherung (PV)[19]	0,975%	0,975%
+	Rentenversicherung (RV)	9,8%	9,8%
=	Summe	19,575%	20,475%

[14] Der Vergleichbarkeit wegen werden im Folgenden Beiträge zur privaten Kranken- bzw. Pflegeversicherung wie Beiträge zur Sozialversicherung behandelt, so dass auch eventuelle Beiträge zu privaten Kranken- und Pflegeversicherungen (sofern keine Beiträge zu den beiden gesetzlichen Versicherungen geleistet werden) vom Bruttoeinkommen subtrahiert werden.

[15] Die entsprechenden Befreiungen sind in den §§ 27 Abs. 1 Nr. 1 SGB III (Arbeitslosenversicherung), 6 Abs. 1 Nr. 2 SGB V (Krankenversicherung), 20, 23 SGB XI (Pflegeversicherung) sowie 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI (Rentenversicherung) kodifiziert.

[16] Die gesetzliche Unfallversicherung gehört ebenfalls zu den Sozialversicherungen. Allerdings werden die Beiträge ausschließlich durch den Arbeitgeber aufgebracht, so dass die Unfallversicherung für die vorliegende Untersuchung keine Rolle spielt.

[17] Die Beitragssätze insgesamt zur Arbeitslosen-, Kranken-, und Pflegeversicherung können den §§ 341 Abs. 2 SGB III, 241 SGB V und 55 Abs. 1,3 SGB XI entnommen werden. Die Regelungen für die Aufteilung der Beitragssätze auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer ergeben sich für die Krankenversicherung aus § 249 Abs. 1 SGB V, für die Pflegeversicherung aus § 58 Abs. 1 SGB X, für die Rentenversicherung aus § 168 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI und für die Arbeitslosenversicherung aus § 346 SGB III. Der Beitragssatz zur Rentenversicherung wird gemäß § 158 SGB VI vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales jährlich bekanntgeben.

Tabelle 2: Beitragssätze zur Sozialversicherung (Stand 2012)

Der gesamte Arbeitnehmerbeitrag zur Sozialversicherung ergibt sich durch Addition der einzelnen Beitragssätze aus Tabelle 2. Insgesamt beträgt dieser 20,475% bzw. (20,475% + 0,25% =) 20,725%, falls der Arbeitnehmer den Zusatzbeitrag zur Pflegeversicherung zu leisten hat. Diese Beitragssätze gelten allerdings nur bis zu bestimmten Gehaltsgrenzen.

Die in den in Tabelle 2 abgetragenen Beitragssätze werden nur auf den Teil der Bruttogehälter angewendet, die die Beitragsbemessungsgrenzen nicht überschreiten. Die Beitragsbemessungsgrenzen sind in Tabelle 3 dargestellt.

	West	Ost
RV/ALV	67.200 EUR	57.600 EUR
KV/PV	45.900 EUR	45.900 EUR

Tabelle 3: Beitragsbemessungsgrenzen 2012

Der jährliche Arbeitnehmerbeitrag zur Arbeitslosenversicherung (Rentenversicherung) ist demnach auf maximal 1.008,00 EUR (6.585,60 EUR) in den alten bzw. auf 864,00 EUR (5.644,80 EUR) in den neuen Bundesländern beschränkt. Darüber hinaus ist der jährliche Arbeitnehmerbeitrag zur Krankenversicherung (Pflegeversicherung) auf maximal 3.763,80 EUR (562,28 EUR) jeweils für die alten und neuen Bundesländer begrenzt.[20]

Nicht zu verwechseln ist die Beitragsbemessungsgrenze mit der Versicherungspflichtgrenze (Jahresarbeitsentgeltgrenze) für die gesetzliche Krankenversicherung. Arbeitnehmer, deren jährliches Bruttogehalt die Versicherungspflichtgrenze von 50.850 EUR übersteigt, sind von der Versicherungspflicht in diesen beiden Versicherungen befreit.[21] Diese Arbeitnehmer haben die Wahl, sich auf freiwilliger Basis in der gesetzlichen Krankenversicherung oder bei einer privaten Krankenversicherung zu versichern. Ein Verzicht auf eine Krankenversicherung ist in Deutschland indes nicht mehr möglich.[22]

Entscheidet sich der Arbeitnehmer zu einem Verbleib in der gesetzlichen Krankenkasse, wird der in Tabelle 2 genannte Beitragssatz nur auf das Bruttogehalt angewendet, das die Beitragsbemessungsgrenze nicht übersteigt. Wechselt der Arbeitnehmer hingegen in die private Krankenversicherung, muss der Beitrag zwischen ihm und seiner Versicherung frei ausgehandelt werden. Im Gegensatz zur

[18] Es wird davon ausgegangen, dass die Krankenkassen keinen individuellen Zusatzbeitrag erheben.

[19] In Sachsen gelten abweichende Beitragssätze für Arbeitgeber und Arbeitnehmer (1,475% und 0,475%). Darüber hinaus haben Arbeitnehmer, die älter als 23 Jahre und kinderlos sind, einen Zusatzbeitrag in Höhe von 0,25% ihres Bruttoeinkommens zu leisten. Dies gilt nicht für Arbeitnehmer, die vor dem 1.1.1940 geboren sind.

[20] Den nachstehenden Berechnungen liegen jeweils die Grenzen für die alten Bundesländer zugrunde.

[21] § 6 Abs. 1 Nr. 1 i.V.m. § 6 Abs. 6 SGB V. In der Pflegeversicherung gilt der Grundsatz „Pflegeversicherung folgt Krankenversicherung".

[22] Dies ist ein Ergebnis der Gesundheitsreform 2007, vgl. Gesetz zur Stärkung des Wettbewerbs in der gesetzlichen Krankenversicherung, BGBl. 2007 I S. 378.

gesetzlichen Krankenversicherung wird der Beitrag nicht vom Arbeitgeber, sondern vom Arbeitnehmer abgeführt. Der Arbeitnehmer erhält dabei vom Arbeitgeber einen Zuschuss zur Krankenversicherung. Dieser beträgt im Jahr 2012 maximal 7,3% der Beitragsbemessungsgrenze. Der Zuschuss ist somit auf 3.350,70 EUR für die Krankenversicherung plus 447,53 EUR für die Pflegeversicherung und höchstens die Hälfte des tatsächlichen Beitrags zur privaten Krankenversicherung beschränkt.[23]

Da in Deutschland ein Verzicht auf eine Krankenversicherung nicht mehr möglich ist, sind auch Beamte zum Abschluss einer Krankenversicherung verpflichtet. Beamte können zwischen einer freiwilligen Versicherung bei einer gesetzlichen Krankenkasse und einer privaten Krankenversicherung wählen. Entscheidet sich der Beamte für die freiwillige gesetzliche Versicherung, ist er einem freiwillig versicherten Arbeitnehmer nicht gleichgestellt, da die Beamtenbezüge dem ermäßigten Satz von 14,9% unterliegen und diese kein Zuschuss vom Arbeitgeber erhalten. Aus Gründen der Vergleichbarkeit wird nachstehend angenommen, dass der Beitrag der Beamten zur Krankenversicherung dem Arbeitnehmeranteil zur gesetzlichen Krankenversicherung Angestellter entspricht.

Unterschiede bezüglich der Krankenversicherungsbeitragsberechnung können sich damit nur bei Abschluss einer privaten Krankenversicherung ergeben. Im Gegensatz zu Arbeitnehmern erhalten Beamte keinen Arbeitgeberzuschuss, sind dafür jedoch beihilfeberechtigt. Ein Teil ihrer Krankheitskosten – in der Regel 50%[24] – wird daher von der Beihilfe übernommen.[25] Somit brauchen Beamte nur für den nicht von der Beihilfe abgedeckten Anteil eine Krankenversicherung abschließen.[26] Private Krankenversicherer sind seit 2009 verpflichtet, ihren Versicherten einen Tarif anzubieten, der in seinen Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung entspricht (Basistarif).[27] Gleichzeitig dürfen die Beiträge zum Basistarif die Beiträge der gesetzlichen Krankenversicherung nicht überschreiten. Der Höchstbeitrag für den Basistarif beträgt im Jahr 2012 somit 7.114,50 EUR.[28]

Sämtliche Ausführungen zur Krankenversicherung gelten für die Pflegeversicherung analog. Um nicht verschiedene private Krankenversicherungstarife berücksichtigen zu müssen, wird im Folgenden vereinfachend davon ausgegangen, dass eine freiwillige gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung gewählt wird und Arbeitnehmer

[23] § 257 Abs. 1 SGB V regelt die Zuschusspflicht des Arbeitgebers für von der gesetzlichen Krankenversicherungspflicht befreiten Arbeitnehmern. Die Höhe des Zuschusses ist in § 257 Abs. 2 SGB V kodifiziert; $0,073 \times 45.900$ EUR = 3.350,70 EUR.

[24] Der Beihilfeanteil steigt bei zwei Kindern auf 70%, sodass der Beamte dann noch lediglich 30% anderweitig absichern muss.

[25] Vgl. § 46 Bundesbeihilfeverordnung (BBhV), stellvertretend für die jeweiligen Landesverordnungen.

[26] Handeln der Versicherer und der Arbeitnehmer z.B. einen Beitrag zur privaten Krankenversicherung in Höhe von ($2 \times 7,3\% \times 45.900$ EUR =) 6.701,40 EUR aus, entspricht die tatsächliche Belastung des Arbeitnehmers der tatsächlichen Belastung des Beamten. Während der Arbeitnehmer einen Zuschuss des Arbeitgebers in Höhe von ($7,3\% \times 45.900$ EUR =) 3.350,70 EUR erhält und somit nur die verbleibenden 3.350,70 EUR aus seinem Gehalt finanzieren muss, benötigt der Beamte aufgrund seiner Beihilfeberechtigung nur 50% der Krankenversicherung, sein Beitrag beträgt somit ebenfalls 3.350,70 EUR.

[27] Der Basistarif entstammt ebenfalls der Gesundheitsreform 2007.

[28] 15,5% von 45.900 EUR.

stets oberhalb der Arbeitsentgeltgrenze verdienen.[29] Im Ergebnis führt dies dazu, dass bei unseren Berechnungen die Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge zwischen Verbeamtung und Anstellungsverhältnis nicht divergieren.

Aufgrund dieser Annahme ergeben sich bei der vorliegenden Betrachtung ausschließlich durch die Beiträge zur Arbeitslosen- und Rentenversicherung Unterschiede bei der Sozialversicherung zwischen Arbeitnehmern und Beamten.

V. Einkommensteuer und Solidaritätszuschlag

Zur Bestimmung des Nettogehalts sind vom Bruttogehalt neben den Beiträgen zur Sozialversicherung Einkommensteuer und Solidaritätszuschlag zu subtrahieren. Wir betrachten dabei im Folgenden vereinfachend die Lohnsteuer.[30] Bei der Lohnsteuer handelt es sich um Vorauszahlungen der abhängig Beschäftigten auf ihre Einkommensteuer. Die Lohnsteuer stellt lediglich eine besondere Erhebungsform der Einkommensteuer dar, wird vom Arbeitgeber an das Finanzamt abgeführt und mindert somit – analog zu den Sozialversicherungsbeiträgen – unmittelbar das Nettogehalt. Die Vorschriften zur Ermittlung der Lohnsteuer sind in § 39b EStG kodifiziert.

Grundlage des Lohnsteuerabzugs ist die auf der Lohnsteuerkarte des Beschäftigten eingetragene Lohnsteuerklasse. Dabei werden sechs Lohnsteuerklassen (I bis VI) unterschieden. Die Einordnung zu einer bestimmten Lohnsteuerklasse erfolgt grundsätzlich nach dem Familienstand. Ledige Steuerpflichtige fallen in eine der beiden Lohnsteuerklassen I oder II. Ist der Steuerpflichtige alleinerziehend und hat er Anspruch auf den Entlastungsbetrag für Alleinerziehende[31], wird er in Lohnsteuerklasse II geführt, andernfalls in Lohnsteuerklasse I. Verheiratete Steuerpflichtige fallen in eine der Lohnsteuerklassen III bis V, wobei für die Ehegatten jeweils nur bestimmte Kombinationen möglich sind. Entweder entscheiden sich beide Ehegatten für die Lohnsteuerklasse IV[32], oder einer der beiden Ehegatten wählt die Lohnsteuerklasse III und der andere die Lohnsteuerklasse V. Während der Lohnsteuerabzug in der Lohnsteuerklasse IV dem Abzug in der Lohnsteuerklasse I entspricht, findet in der Lohnsteuerklasse III ein begünstigter und in der Lohnsteuerklasse V ein

[29] Wie im Abschnitt III. dargelegt beträgt das niedrigste Professorengrundgehalt entsprechend der Beamtenbesoldung derzeit 42.306,60 EUR (W1 Berlin) und liegt damit 8.543,40 EUR unterhalb der Versicherungspflichtgrenze. Da Arbeitnehmer als Ausgleich für die höheren Sozialversicherungsbeiträge ein höheres Bruttogehalt verlangen müssen, um Nettogehaltsäquivalenz zu erzielen, liegen die Arbeitnehmergehälter in allen hier relevanten Fällen tatsächlich oberhalb der Versicherungspflichtgrenze.

[30] Die Lohnsteuerzahlungen müssen nicht notwendigerweise mit der bei der Veranlagung im Einkommensteuerbescheid festgesetzten Steuer übereinstimmen. Ursachen für eine Divergenz können beim Lohnsteuerabzug nicht berücksichtige Ausgabeposten oder zusätzliche Einkünfte sein. Allerdings fallen die zusätzlichen Einkünfte oder nicht berücksichtigten Ausgaben unabhängig von der Frage an, ob man als Beamter oder im Anstellungsverhältnis tätig wird. Qualitative Änderungen zu den nachfolgend präsentierten Ergebnissen können sich daher nicht ergeben. Betragsmäßige Änderungen können sich jedoch in Fällen ergeben, in denen die Grenzsteuersätze von Arbeitnehmer und Beamtem voneinander abweichen.

[31] Vgl. § 24b EStG.

[32] Dabei wird das seit 2010 für die Lohnsteuerklasse IV mögliche Faktorverfahren (§ 39f EStG) in der vorliegenden Betrachtung vernachlässigt.

verschärfter Lohnsteuerabzug statt.[33] Wir konzentrieren uns im Folgenden auf die Lohnsteuerklassen I bis IV.

Ausgangspunkt bei der Ermittlung der Lohnsteuer ist das Bruttogehalt. Von diesem werden der Werbungskosten-Pauschbetrag[34], der Sonderausgaben-Pauschbetrag[35] und die Vorsorgepauschale[36] abgezogen. In die Vorsorgepauschale fließen die geleisteten Sozialversicherungsbeiträge – zumindest anteilig – ein. In der Steuerklasse II wird darüber hinaus ein Entlastungsbetrag für Alleinerziehende gewährt.[37] Durch Subtraktion der genannten Pauschbeträge vom Bruttogehalt erhält man das zu versteuernde Jahreseinkommen. Auf dieses ist der Tarif nach § 32a Abs. 1 (Lohnsteuerklassen I, II und IV) bzw. § 32a Abs. 5 EStG (Lohnsteuerklasse III) anzuwenden. Auf die so ermittelte Einkommensteuer (Lohnsteuer) ist der Solidaritätszuschlag in Höhe von 5,5% abzuführen.[38]

Steuerliche Belastungsunterschiede zwischen Beamten und Arbeitnehmer resultieren aus einem Bemessungsgrundlagen- und einem Steuersatzeffekt:

1. Bemessungsgrundlageneffekt: Das Einkommensteuergesetz erlaubt eine steuerliche Berücksichtigung der Vorsorgeaufwendungen nur bis zu bestimmten Höchstbeträgen. Im Jahr 2012 dürfen Arbeitnehmer nur 48% ihrer Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung[39] als Sonderausgabe geltend machen. Die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung sind im Ergebnis gar nicht steuerlich abzugsfähig.[40] Beamte haben keine entsprechenden Aufwendungen. Da man im Angestelltenverhältnis einen Ausgleich für die unterschiedliche Belastung mit Sozialversicherungsabgaben fordern muss, ergibt sich im Arbeitnehmerfall ein höheres Bruttogehalt. Wären die Sozialversicherungsabgaben vollständig steuerlich abzugsfähig, so bliebe dies ohne Auswirkung auf das zu versteuernde Einkommen, da sich der für die Nettogehaltsäquivalenz benötigte Zuschlag ausschließlich durch die Arbeitnehmerbeiträge zur

[33] Die Lohnsteuerklassenkombination III und V kommt somit in erster Linie für solche Steuerpflichtige in Frage, bei denen ein Ehegatte nur sehr geringe Einkünfte erzielt. Der Vorteil des Ehegattensplittings ist somit in diesen Lohnsteuerklassen bereits implementiert. Dies ist bei der Lohnsteuerklassenkombination IV/IV nicht der Fall.

[34] Der Arbeitnehmerpauschbetrag beträgt in 2012 gemäß § 9a Nr. 1 Buchst. a) EStG 1.000 EUR.

[35] 36 EUR gemäß § 10c EStG (Stand 2012).

[36] Seit dem Veranlagungszeitraum 2010 wird die Vorsorgepauschale bei der Veranlagung nicht mehr berücksichtigt. Es wird vielmehr auf die tatsächlichen Aufwendungen zur Vorsorge abgestellt. Unterschiede ergeben sich allerdings nur, falls neben den Beiträgen zur Sozialversicherung weitere Vorsorgeaufwendungen getätigt werden.

[37] Vgl. § 24b EStG, Stand 2012: 1.308 EUR.

[38] Es wird davon ausgegangen, dass keine weiteren Bezüge oder unter Progressionsvorbehalt stehende Einkommensersatzleistungen vorliegen und die Lohnsteuerkarte weder Freibeträge noch Hinzurechnungen aufweist.

[39] 74% der Summe aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträgen (19,6% $\times$ 74%) abzüglich der Arbeitgeberbeiträge (9,8%), vgl. § 10 Abs. 3 EStG.

[40] Keine Unterschiede zwischen Beamten und Arbeitnehmern resultieren hingegen aus der Behandlung der Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung. Diese dürfen als „sonstige Vorsorgeaufwendungen“ bis insgesamt maximal 1.900 EUR geltend gemacht werden (§ 10 Abs. 4 EStG). Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung auf dem Niveau der Basisversorgung können allerdings in jedem Fall als Sonderausgaben berücksichtigt werden (vgl. BMF v. 31.3.2010 IV C3-S2222/09/10041, Rz. 54ff und § 10 Abs. 4 Satz 4 EStG). Für Beamte gilt ebenfalls eine Höchstgrenze von 1.900 EUR, soweit die Beiträge zum Basistarif der privaten Krankenversicherung nicht höher sind. Über diese Höchstbeträge hinausgehende Sozialversicherungsbeiträge bleiben sowohl bei Arbeitnehmern als auch bei Beamten bei der Ermittlung des zu versteuernden Einkommens unberücksichtigt. Die faktische Nichtabziehbarkeit der Arbeitslosenversicherungsbeiträge ergibt sich dadurch, dass der Höchstbetrag gemäß § 10 Abs. 4 EStG bereits durch die Basisversorgung der Kranken- und Pflegeversicherung ausgeschöpft ist.

Arbeitslosen- und Rentenversicherung bestimmen würde. Aufgrund der beschränkten Abzugsfähigkeit der Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge übersteigt der benötigte Gehaltszuschlag jedoch stets die abzugsfähigen Sozialversicherungsbeiträge, sodass das zu versteuernde Einkommen des Arbeitnehmers oberhalb des Einkommens des Beamten liegt.

2. Aufgrund des progressiven Einkommensteuertarifs gemäß § 32a EStG unterliegen höhere Einkommen einem höheren durchschnittlichen Steuersatz. Da wie unter 1. dargestellt, das zu versteuernde Einkommen im Arbeitnehmerfall oberhalb des zu versteuernden Einkommens im Beamtenfall liegt, werden die Einkünfte des Arbeitnehmers mit einem höheren durchschnittlichen Steuersatz belastet.

Beispiel: Es seien ein Beamter der Besoldungsgruppe W3 Berlin (Bruttogehalt laut Tabelle 1 58.684,20 EUR) sowie ein Arbeitnehmer mit einem Bruttogehalt von 69.804,55 EUR betrachtet. Sowohl der Arbeitnehmer als auch der Beamte sind freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert.

Lösung: Die Lösung kann nachstehender Tabelle 4 entnommen werden.

		Angestellter EUR	Beamter EUR
	Bruttogehalt	69.804,55	58.684,20
./.	Werbungskostenpauschale	1.000,00	1.000,00
	Sozialversicherungsabgaben		
	Arbeitslosenversicherung	1.008,00	
	Krankenversicherung	3.763,80	3.763,80
	Pflegeversicherung	562,28	562,28
	Rentenversicherung	6.585,60	
	Summe	11.919,68	4.326,08
./.	Sonderausgaben gem. § 10 EStG		
	Vorsorgeaufwendungen, § 10 Abs. 1 Nr. 2 EStG (Rentenversicherung; 48% von 6.585,60 EUR)	3.161,09	
	Sonstige Vorsorgeaufwendungen, § 10 Abs. 1 Nr. 3 EStG (96% der KV-Beiträge + PV-Beiträge)	4.175,52	4.175,52
	Summe	7.336,61	4.175,52
./.	Sonderausgabenpauschale gem. § 10a EStG	36,00	36,00
=	zu versteuerndes Einkommen	61.431,94	53.472,677
	Steuern		
	tarifliche Einkommensteuer[41]	17.629,41	14.286,52
	Solidaritätszuschlag	969,62	785,76
	Summe	18.599,03	15.072,28
=	Nettogehalt[42]	39.285,84	39.285,84

Tabelle 4: Lösung des Beispiels

Aus Tabelle 4 wird deutlich, dass die Nettogehälter des Arbeitnehmers und des Beamten für die gewählten Bruttogehälter identisch sind. Die Sozialversicherungsabgaben des Arbeitnehmers betragen 11.919,68 EUR und sind damit um 7.593,60 EUR höher als die Sozialversicherungsabgaben des Beamten, der weder Beiträge zur Arbeitslosen- noch zur Rentenversicherung zu leisten hat. Der Arbeitnehmer kann 48% seiner Rentenversicherungsbeiträge als Vorsorgeaufwendungen zuzüglich der Pflegeversicherungs- und 96% seiner Krankenversicherungsbeiträge[43] als sonstige Vorsorgeaufwendungen geltend machen. Die darüber hinaus gehenden Arbeitslosen- und Rentenversicherungsbeiträge bleiben bei der Ermittlung des zu versteuernden Einkommens unberücksichtigt. Der Beamte kann analog zum Arbeitnehmer seine Pflegeversicherungs- und 96% seiner Krankenversicherungsbeiträge als sonstige Vorsorgeaufwendungen geltend machen. Während der nicht als Sonderausgabe abzugsfähige Anteil der Krankenversicherungsbeiträge bezogen auf das zu versteuernde Einkommen Arbeitnehmer und Beamte gleichermaßen trifft,[44] erwächst dem Arbeitnehmer ein Nachteil durch die Nichtabzugsfähigkeit der Arbeitslosenversicherung und Nichtberücksichtigung von 52% der Rentenversicherung in Höhe von insgesamt 4.583,06 EUR. Dieser Nachteil wirkt sich auch auf die Einkommensteuer und den Solidaritätszuschlag aus. Während das zu versteuernde Einkommen des Beamten 53.472,677 EUR beträgt, liegt das zu versteuernde Einkommen des Arbeitnehmers 7.959,262 EUR. Die sich für den Arbeitnehmer ergebene tarifliche Einkommensteuer zuzüglich Solidaritätszuschlag beträgt 18.599,03 EUR und ist damit um 3.526,75 EUR höher als beim Beamten. Das höhere Bruttogehalt des Arbeitnehmers setzt sich somit aus Beiträgen zur Arbeitslosen- und Rentenversicherung in Höhe von 7.593,60 EUR sowie einem Steuernachteil in Höhe von 3.526,75 EUR zusammen.

VI. Nettogehaltsäquivalente Zuschläge

Die bisherigen Ausführungen zeigen, dass die Beiträge zur Arbeitslosen- und zur Rentenversicherung zu einer doppelten Benachteiligung von Arbeitnehmern führen. Zum einen müssen diese Beiträge von Beamten nicht geleistet werden, zum anderen können sie nicht in voller Höhe steuerlich geltend gemacht werden. Diese Ungleichbehandlung ist somit ausschlaggebend für Unterschiede bei den Nettogehältern von Arbeitnehmern und Beamten.[45]

[41] Bei der Ermittlung der tariflichen Einkommensteuer wurden Rundungsvorschriften vernachlässigt.

[42] Das Nettogehalt ergibt sich aus dem Bruttogehalt abzüglich Sozialversicherungsabgaben und Steuern.

[43] 4% der Krankenversicherungsbeiträge bleiben unberücksichtigt, § 10 Abs. 1 Nr. 3 Buchst. a Satz 4 EStG.

[44] An dieser Stelle tritt kein Bemessungsgrundlageneffekt auf. Dennoch ist ein Steuersatzeffekt aufgrund unterschiedlich hoher zu versteuernder Einkommen möglich.

[45] Dieser Unterschied ist – zumindest bei der Rentenversicherung – allerdings nur temporärer Natur. Im Jahr 2025 können 100% der Rentenversicherungsbeiträge als Sonderausgaben geltend gemacht werden. Unterschiede können sich dann nur noch durch die Arbeitslosenversicherungsbeiträge ergeben.

Um die Nachteile des Anstellungsverhältnisses zu kompensieren, muss in Verhandlungen ein erhöhtes Bruttogehalt vereinbart werden. Um nettogehaltsäquivalente Bruttogehälter zu bestimmen, gehen wir nachfolgend von einem Arbeitnehmer bzw. Beamten aus, dessen Lohnsteuerzahlungen seiner tatsächlichen Einkommensteuerschuld entsprechen.

Die Ergebnisse können den beiden nachstehenden Abbildungen entnommen werden. Auf der Abszisse ist jeweils das Bruttogehalt des Beamten abgetragen, auf der Ordinate finden sich die für ein identisches Nettogehalt benötigten Zuschläge für den Arbeitnehmer. Tabelle 1 ist zu entnehmen, dass das Grundgehalt in jeder Besoldungsgruppe in Berlin am geringsten und in Baden-Württemberg am höchsten ist. Die Besoldungsgruppen W1 Berlin und W3 Baden-Württemberg bilden daher den Rahmen unserer Berechnungen.

Abbildung 1 zeigt die benötigten Zuschläge bei den Lohnsteuerklassen I und IV, d.h. bei Ehegatten ohne Berücksichtigung eines möglichen Splittingvorteils.

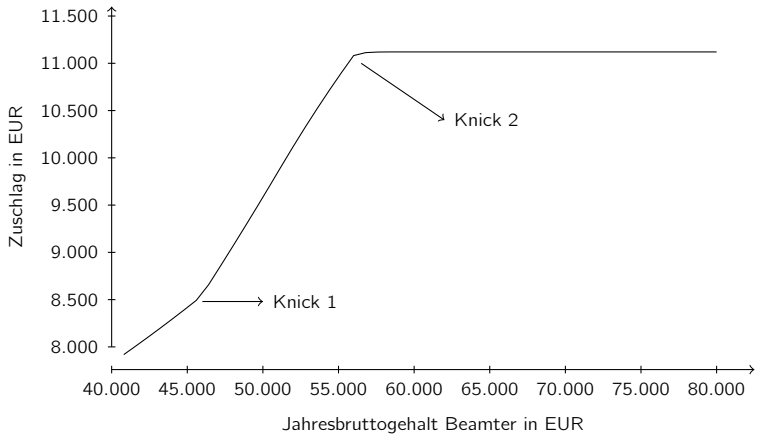

Abbildung 1: ohne Splittingvorteil

Es sind zwei Knickstellen in Abbildung 1 zu erkennen. Der erste Knick findet sich bei einem Beamtenbruttogehalt von ca. 45.900 EUR und einem Arbeitnehmerzuschlag von ca. 8.500 EUR. Der Beamte erreicht an dieser Stelle die Beitragsbemessungsgrenze, die der Arbeitnehmer bereits überschritten hat. Der Zuschlag von 8.500 EUR an der Knickstelle setzt sich wie folgt zusammen: die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung sind ab der Knickstelle identisch. Differenzen bei der Sozialversicherung ergeben sich ausschließlich durch die Beiträge zur Arbeitslosen- und Rentenversicherung. Diese betragen für den Arbeitnehmer bei einem Bruttogehalt von 54.400 EUR[46] gerade 6.147,20 EUR. Die darüber hinausgehende Differenz resultiert aus dem höheren Durchschnittssteuersatz des Arbeitnehmers, da seine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung gar nicht und seine Beiträge zur Rentenversicherung nur zu 48% als Sonderausgaben geltend gemacht werden können.

Die Zuschlagsfunktion steigt vor dem Knick 1 weniger steil an als danach. Links der Knickstelle 1 muss das Bruttogehalt des Beamten um ca. 1,70 EUR steigen,

[46] 45.900 EUR Beamtenbruttogehalt zuzüglich 8.500 EUR Arbeitnehmerzuschlag.

damit das Nettogehalt um einen Euro steigt. Der Arbeitnehmer benötigt für einen Euro zusätzliches Nettogehalt hingegen zwei Euro mehr Bruttogehalt. Rechts der Knickstelle 1 sinkt beim Beamten das für einen Euro zusätzlich benötigte Bruttogehalt auf 1,60 EUR, beim Arbeitnehmer bleibt es bei zusätzlichen zwei Euro.

Die zweite Knickstelle findet sich bei einem Beamtenbruttogehalt von ca. 56.100 EUR und einem Arbeitnehmerzuschlag von ca. 11.100 EUR. Der Arbeitnehmer erreicht an dieser Stelle die Beitragsbemessungsgrenze für die Arbeitslosen- und Rentenversicherung. Für jeden zusätzlichen Euro fallen nun keine Sozialabgaben mehr an. Die Zuschlagsfunktion steigt rechts der zweiten Knickstelle noch leicht an, da der Beamte bei einem Bruttogehalt von 56.100 EUR ein zu versteuerndes Einkommen unterhalb der ersten Proportionalzone aufweist. Sein Grenzsteuersatz liegt somit noch leicht unter dem Grenzsteuersatz des Arbeitnehmers. Erst ab einem Bruttogehalt von ca. 58.000 EUR erreicht der Beamte einen Grenzsteuersatz von 42%. Jeder zusätzliche Euro Bruttogehalt – unabhängig davon ob er zum Arbeitnehmer- oder zum Beamtengehalt hinzukommt – verursacht somit konstante Abgaben. Die Zuschlagsfunktion verläuft nun parallel zur Abszisse. Er setzt sich aus den Arbeitnehmerbeiträgen zur Arbeitslosen- und Rentenversicherung in Höhe von insgesamt 7.593,60 EUR sowie einer um ca. 3.526,75 EUR höheren Steuerbelastung zusammen und beträgt insgesamt 11.120,35 EUR.

Aus Tabelle 1 ist ersichtlich, dass das Grundgehalt in der Besoldungsgruppe W3 stets höher als 58.000 EUR ist. Bei W3 Professuren sind somit – unabhängig vom Bundesland – 11.120,35 EUR zum Grundgehalt des Beamten zu addieren, um Nettoeinkommensäquivalenz zwischen Arbeitnehmern und Beamten zu erreichen. Tabelle 1 kann darüber hinaus entnommen werden, dass sich das Grundgehalt in der Besoldungsgruppe W2 in jedem Bundesland zwischen den beiden Knickstellen befindet, W1 Professuren können sowohl links als auch rechts der ersten Knickstellen liegen. Der Zuschlag des Arbeitnehmers zum Beamtenbruttogehalt auf Basis des Beamtengehalts steigt links der ersten Knickstelle von 19,6% bei einem Bruttogehalt des Beamten von 40.000 EUR auf 20,1% bei einem Gehalt von 45.900 EUR. Die Zuschläge zwischen Knickstelle 1 und 2 steigen von 20,1% auf 20,8% bei einem Gehalt von 56.100 EUR.

Ist der Beschäftigte verheiratet (Lohnsteuerklasse IV), erhöht sich das Bruttogehalt des Beamten um den Familienzuschlag der Stufe 1. Die Zuschlagsfunktion ändert sich jedoch nicht.

Ein ähnliches Bild ergibt sich bei Betrachtung der Lohnsteuerklasse III, d.h. unter Berücksichtigung des Splittingvorteils (Abbildung 2). Auch in dieser Abbildung sind das Bruttogehalt des Beamten auf der Abszisse und die zur Nettogehaltsäquivalenz benötigten Zuschläge des Arbeitnehmers auf der Ordinate abgetragen.

Es sind zwei Unterschiede erkennbar. Während sich die erste Knickstelle der Zuschlagsfunktion auch in Abbildung 2 bei einem Bruttogehalt des Beamten von ca. 45.900 EUR findet, steigt die Funktion sowohl links als auch rechts der ersten Knickstelle flacher an als in Abbildung 1. Die Zuschläge fallen links der Knickstelle 1 mit zunehmendem Bruttogehalt von 17,7% bei einem Bruttogehalt von 40.000 EUR auf 16,3% bei einem Gehalt von 45.900 EUR. Zwischen Knickstelle 1 und 2 steigen die Zuschläge von 16,3% auf 16,8% bei einem Gehalt von 56.100 EUR

an. Insgesamt liegen die Zuschläge somit je nach Beamtenbruttogehalt um drei bis vier Prozentpunkte geringer als im Fall ohne Splittingvorteil.

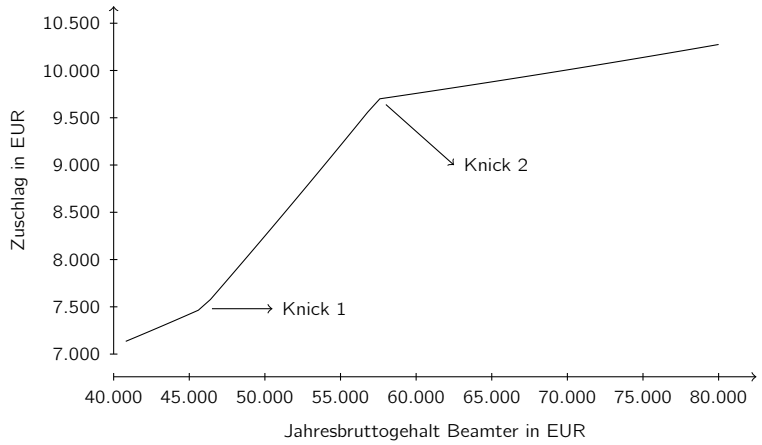

Abbildung 2: mit Splittingvorteil

Weiterhin ist zu erkennen, dass die Funktion im Gegensatz zu der Situation ohne Splittingvorteil auch nach der zweiten Knickstelle (Beitragsbemessungsgrenze) ansteigt, da zwar die zusätzlichen Sozialversicherungsabgaben bei Arbeitnehmern und Beamten nun identisch und gleich null sind, allerdings aufgrund des Splittingvorteils die erste Proportionalzone weder beim Arbeitnehmer noch beim Beamten erreicht ist. Der Arbeitnehmer hat somit auch rechts der zweiten Knickstelle einen höheren Grenzabgabensatz als der Beamte. Erst bei einem Bruttogehalt des Beamten von ca. 110.000 EUR wird die erste Proportionalzone des Einkommensteuertarifs für beide erreicht (nicht mehr in der Abbildung).

Für beide Unterschiede zeichnet sich der Vorteil aus dem Ehegattensplitting verantwortlich. Dieser sorgt bei gleichen Bruttogehältern für niedrige Grenzsteuersätze. Während die Sozialversicherungsbeiträge im Vergleich zu Abbildung 1 unverändert bleiben, sinkt der Nachteil des Arbeitnehmers aus der beschränkten steuerlichen Abzugsfähigkeit seiner Sozialversicherungsbeiträge.

VII. Fazit

Beamte und Arbeitnehmer werden im Sozialversicherungsrecht unterschiedlich behandelt. Nur Arbeitnehmer müssen Beiträge zur gesetzlichen Arbeitslosen-, Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung zahlen. Da auch Beamte verpflichtet sind, eine (ggf. private) Kranken- und Pflegeversicherung abzuschließen, sind es insbesondere die Beiträge zur Arbeitslosen- und Rentenversicherung, die Unterschiede zwischen den Nettogehältern von Beamten und Arbeitnehmern verursachen können. Allerdings können weitere Nettogehaltsunterschiede aus der einkommensteuerlichen Behandlung der Sozialversicherungsbeiträge resultieren. Da die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung aufgrund der Höchstbetragsregelungen faktisch gar nicht und die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung nur eingeschränkt

steuerlich abzugsfähig sind, werden Arbeitnehmer gegenüber Beamten zusätzlich diskriminiert.

Bei der Entscheidung zwischen Anstellung und Verbeamtung sollten im Rahmen der Gehaltsverhandlungen unbedingt beide Aspekte berücksichtigt werden. Die Höhe des Zuschlags, der notwendig ist, um Nettogehaltsäquivalenz zwischen Beamten und Arbeitnehmern herzustellen, liegt regelmäßig um die 20%. Übersteigt das Gehalt bestimmte Grenzen,[47] so ist der Grenzeinkommensteuersatz proportional und die Sozialversicherungsabgaben einkommensunabhängig. In diesem Fall lässt sich der zu fordernde Gehaltszuschlag Z nach der folgenden Formel berechnen:

$$Z = \frac{SV^A(1-\alpha c) - SV^B(1-\beta c)}{1-c}$$

Mit

SV^A	=	Sozialversicherungsabgaben im Anstellungsverhältnis
SV^B	=	Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge bei Verbeamtung
c	=	Grenzsteuersatz
α	=	steuerlich abzugsfähiger Anteil der Sozialversicherungsabgaben im Anstellungsverhältnis
β	=	steuerlich abzugsfähiger Anteil der Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge bei Verbeamtung

Wie man an der Formel erkennt, würde sich der Zuschlag ausschließlich aus der Differenz der Sozialversicherungsbeiträge ergeben, wenn die Beiträge steuerlich voll abzugsfähig wären (α=β=1). Sind die Beiträge steuerlich nicht voll abzugsfähig, wirkt zusätzlich noch der Steuernachteil. Mit den Werten des geltenden Rechts (Stand 2012),[48] beläuft sich der für die Nettogehaltsäquivalenz benötigte Zuschlag auf 11.120,35 EUR p.a. Dieser Beitrag wäre im Rahmen der Verhandlung über das Jahresgehalt zu fordern, damit Nettonachteile durch ein Anstellungsverhältnis vermieden werden.

[47] Der Grenzsteuersatz ist proportional, sobald das zu versteuernde Einkommen 52.881 EUR übersteigt. Übersteigt das Bruttoeinkommen des Arbeitnehmers 67.200 EUR, ist auch der Grenzabgabensatz proportional (beide Werte Stand 2012).

[48] Es gilt: $SV^A = 11.919,68$, $SV^B = 4.326,08$, $\alpha = 0,62$, $\beta = 0,97$, $c = 0,42 \times (1 + 0,055)$ (Das Ergebnis wurde mit ungerundeten Werten ermittelt).

Impressum:
Arbeitskreis Quantitative Steuerlehre, arqus, e.V.
Vorstand: Prof. Dr. Jochen Hundsdoerfer,
Prof. Dr. Dirk Kiesewetter, Prof. Dr. Ralf Maiterth
Sitz des Vereins: Berlin

Herausgeber: Kay Blaufus, Jochen Hundsdoerfer, Dirk Kiesewetter, Rolf J. König, Lutz Kruschwitz, Andreas Löffler, Ralf Maiterth, Heiko Müller, Rainer Niemann, Deborah Schanz, Sebastian Schanz, Caren Sureth, Corinna Treisch

Kontaktadresse:
Prof. Dr. Caren Sureth, Universität Paderborn, Fakultät für Wirtschaftswissenschaften,
Warburger Str. 100, 33098 Paderborn,
www.arqus.info, Email: info@arqus.info

ISSN 1861-8944