

VERGÜTUNGSOPTIMIERUNG DURCH ENTGELTBAUSTEINE

Win-Win-Situation für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Statt Lohnsteigerungen gibt es Entgeltbausteine als Gehaltsextras und eine betriebliche Altersvorsorge. Wichtig ist jedoch, dass vorher die Rechtskonformität durch Fachanwälte und Wirtschaftsprüfer garantiert und in individuellen Gutachten ausgearbeitet wird.

Bei der Vergütungsoptimierung durch Entgeltbausteine können Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam beschließen, einen geringen Teil des Bruttolohns exakt 1:1 gegen steuer- und sozialversicherungsbegünstigte Sach- und Barzuschüsse auszutauschen. Das können Tankgutscheine, Warengutscheine, Mobilfunkkostenübernahme oder auch Einkaufs- und Verzehrsgutscheine sein. Dadurch steigen beim Arbeitnehmer die Nettoeinkünfte und beim Arbeitgeber fallen weniger Lohnnebenkosten an. Der Gesamtlohnanspruch des Mitarbeiters besteht in voller Höhe weiter, es sinkt nur der zu versteuernde und zu verbeitragende Teil des Lohns (siehe Grafik, mittlere Säule).

Diese Win-Win Situation kann durch eine betriebliche Altersvorsorge (bAV) optimiert werden, die wiederum die Lohnnebenkosten reduziert. Dabei wird für Arbeitnehmer die Möglichkeit geschaffen, sich eine eigene, unverfallbare Betriebsrente per Entgeltoptimierung in Kombination mit gängigen (praxisnahen) Entgeltbausteinen aufzubauen. Aus der Grafik (Seite 23) wird ersichtlich, dass bei gleichem Brutto das Nettoentgelt bei Säule links und Säule rechts gleich bleibt, obwohl rechts der steuer-/sozialversicherungsbefreite Maximalbetrag von monatlich 242 Euro in einen bAV-Vertrag eingezahlt wird. Möglich wird das durch den sinnvollen Einsatz von Entgeltbausteinen, die den bisherigen Netto-Eigenanteil bei der Entgeltumwandlung komplett finanzieren. Ergebnis: Betriebsrente zum Nulltarif. Mit diesem in der Praxis bewährten und juristisch abgesicherten Weg leistet die DG-

Gruppe für Mitarbeiter einen wichtigen Beitrag zur finanziellen Absicherung des Ruhestandes. Die Deutsche Gesellschaft für Entgeltoptimierung mbH präsentiert dazu ein Beispiel, das einem 30-jährigen Arbeitnehmer eine betriebliche Altersvorsorge mit zirka 360 Euro garantierter monatlicher Betriebsrente ohne eigenen finanziellen Aufwand ermöglicht. Der Arbeitgeber profitiert durch Ersparnisse im Lohnnebenkostenbereich bis zu mehreren Hundert Euro im Jahr pro Mitarbeiter. Somit kann der Arbeitgeber ohne finanziellen Mehraufwand einen betrieblichen Altersvorsorge-Zuschuss leisten und erhält zudem ein starkes Instrument zur Mitarbeitermotivation.

Wichtig dabei ist, dass vorher die Rechtskonformität für jedes Unternehmen durch Fachanwälte und Wirtschaftsprüfer garantiert und in individuellen Gutachten ausgearbeitet wird. Die Entgeltoptimierung muss immer aktuell mit dem zuständigen Betriebsstättenfinanzamt abgestimmt werden.

»Kalte Progression« aushebeln

Ein Mitarbeiter mit 2.800 Euro Bruttolohn (Steuerklasse 1) soll eine Gehaltserhöhung von 2,5 Prozent erhalten. Für den Arbeitnehmer bedeuten 2,5 Prozent ein Gehaltsplus von 70 Euro brutto. Ohne Optimierung kommen auf dem Gehaltskonto 35 Euro an – gerade die Hälfte der Gehaltserhöhung. Für den Arbeitgeber bedeutet das Gehaltsplus Mehrkosten von 84,75 Euro. Wird jedoch die Gehaltserhöhung über zwei praxisnahe Entgeltbausteine gewährt, wird die »kalte Progression« komplett ausgehebelt: Der Mitarbeiter erhält Warengutscheine für 44

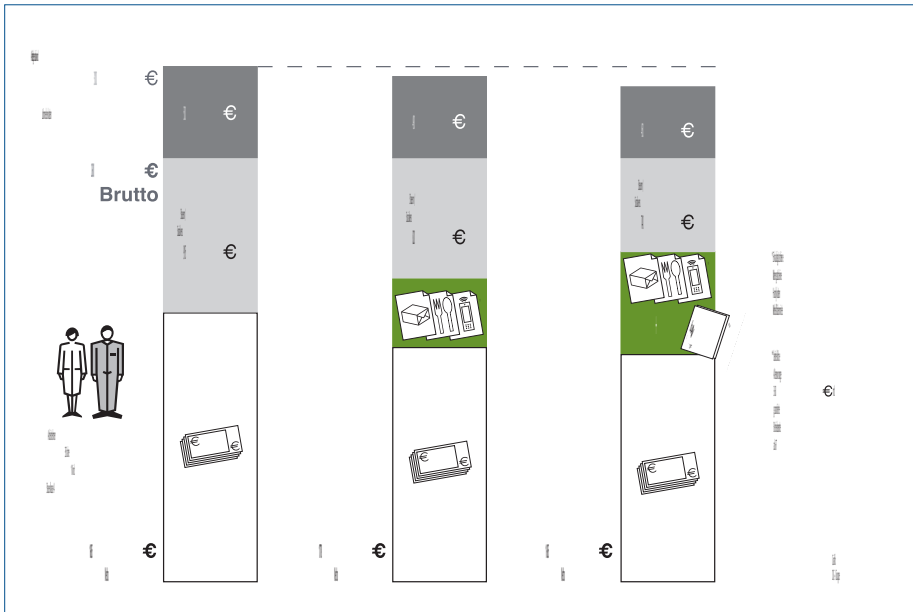
Euro (per monatlicher Aufbuchung auf eine spezielle Mastercard) und die Übernahme der Handykosten in Höhe von 26 Euro. So bleibt die vorgesehene Gehaltserhöhung von 70 Euro (2,5 Prozent) als Netto erhalten. Auch der Arbeitgeber spart: Ihn kostet die Gehaltsanhebung 78 Euro und damit zehn Prozent weniger als bei einer normaler Gehaltserhöhung.

Entgeltoptimierung in der Wandlung

Wenn der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern mehr Netto zukommen lassen, aber zusätzliche Gehaltskosten vermeiden möchte, lassen sich Entgeltbausteine ins bestehende Gehalt »reinwandeln« mit freier Wahl der Bausteine, wobei der Bruttolohnanspruch des Mitarbeiters gleich bleibt. Dazu können folgende Bausteine eingesetzt werden: Einkaufsgutscheine (pro Tag 6,10 Euro, konservativ auf 13 Arbeitstage pro Monat gerechnet) 79,30 Euro, Warengutscheine 44 Euro, Handykostenübernahme 20 Euro. Diese 143,30 Euro umgewandelt bedeuten 70 Euro mehr Netto für den Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber spart an den Lohnnebenkosten rund 22 Prozent, die er zu einer betrieblichen Altersvorsorge beisteuern kann. Einbußen, die durch die Gehaltsreduzierung im Bereich Rente, Krankentagegeld und Arbeitslosengeld entstehen könnten, lassen sich über günstige Gruppenversicherungen absichern.

Vergütungsoptimierung kann also als »Add-ons« oder in Form von Entgeltverzicht bei gleichbleibendem Bruttolohnanspruch gestaltet werden. Die Maßnahmen sind bekannt und zig-fach gerichtlich überprüft: Statt Lohnsteigerungen setzen informierte Unternehmer Entgeltbausteine als Gehaltsextras ein, um ihren Belegschaftsmitgliedern steuerfrei Werte zukommen zu lassen, die jeder brauchen kann. Häufig genutzt werden Restaurantschecks, Warengutscheine, Handykostenpauschale, Erholungspauschalen etc. Mit diesen Leistungen kann eine Gehaltserhöhung gewährt werden, die beim Arbeitnehmer weder Steuern noch Sozialversicherungsbeiträge auslöst.

Immer sind jedoch steuerliche, tarifliche, arbeitsrechtliche sowie Belange der Sozialgesetzgebung zu beachten. Mit Argusaugen verfolgen die Betriebsstät-



tenfinanzämter und die Sozialversicherungen die Handhabung. Wenn nicht bei der Implementierung Spezialisten eingeschaltet sind, die alle Einzelmaßnahmen sauber durchführen, birgt die auszahlungsoptimierte Entgeltgestaltung bei Betriebsprüfungen das Risiko hoher Nachzahlungen.

Haftungsrisiko und Aufwand

Wirtschaftsprüfer und Steuerkanzleien können den Anstoß zur Vergütungsoptimierung geben, verweisen zur Durchführung aber meist auf die Manpower von Unternehmen wie die DGEO – Deutsche Gesellschaft für Entgeltoptimierung. Als Teil der DG-Gruppe mit Fachleuten in al-

len Landesteilen kann diese Gesellschaft in kurzer Zeit komplette Unternehmensbelegschaften in Einzelberatungen über die individuell richtigen Optimierungsmaßnahmen informieren. Zentral werden für die Arbeitnehmer Essensgutscheine/ Restaurantschecks ausgefertigt und verschickt, Mastercards mit dem monatlichen Höchstwert für Warengutscheine (früher: Tankgutscheine) geladen und die weiteren Optimierungen verwaltet. Damit reduzieren sich das Haftungsrisiko der Unternehmen und vor allem der Aufwand.

Unter dem Dach der DG-Gruppe AG sind Spezialisten der Aufgabenbereiche betriebliche Altersversorgung und Vergütungsoptimierung vereint; auch in Sachsen stehen Ansprechpartner bereit.

Ansprechpartner auch bei der IHK

Das »Kompetenzteam betriebliche Altersvorsorge« bei der IHK Dresden besteht aus externen Fachleuten auf diesen Gebieten und ist ebenfalls ein möglicher Ansprechpartner, an den sich Unternehmer mit ihren Fragen zu den hier genannten Themen und speziell zur betrieblichen Altersversorgung wenden können. (Autor: Matthias von Debschitz/bearb. H.K.) ●