

Mehr Geld unterm Strich



Sind sich Chef und Mitarbeiter einig, profitieren beide

Es gibt ganz legale Möglichkeiten, eine Lohnerhöhung so zu gestalten, dass dafür weder Sozialabgaben noch Lohnsteuer fällig werden. Selbst die Reduzierung des Bruttolohns kann dazu führen, dass ein Lkw-Fahrer netto mehr Geld in der Tasche hat.

Jeder Trucker dürfte sich darüber freuen, wenn ihm der Chef eine Lohnerhöhung gewährt. Die böse Überraschung folgt dann mit der nächsten Lohnabrechnung: Ein beachtlicher Anteil wird für Lohn- und Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag, Renten-, Arbeitslosen-, Kranken- und

Pflegeversicherung abgezogen, so dass vom vereinbarten Plus mitunter nur noch gut die Hälfte als Nettolohn auf dem Konto landet. "Es gibt allerdings durchaus Möglichkeiten, gute Leistungen eines Mitarbeiters finanziell so anzuerkennen, dass sich die Abgabenlast nicht erhöht", sagt Marco Barreto Bittner, Geschäftsführer der ValueNet Consulting Süd, die sich auf dieses Thema spezialisiert hat.

Der Klassiker sind Spesen, offiziell als "Verpflegungsmehraufwendungen" (VMA) bezeichnet. VMA sind für Lkw-Fahrer, die nicht im Werkverkehr tätig sind, ja fast schon Standard. Sie können grundsätzlich für alle Arbeitstage gezahlt werden, an denen ein Mitarbeiter mindestens acht Stunden außerhalb des Unternehmens im Einsatz ist. Das Gute an Spesen: Für sie müssen keine Lohnsteuer und auch keine Sozialversicherungsbeiträge bezahlt werden.

WERBUNG FÜR DIE EIGENE FIRMA KANN SICH BEZAHLT MACHEN

Das gilt auch für so genannte Sachbezüge: "Ein Arbeitgeber darf jedem Arbeitnehmer jeden Monat einen Gutschein in Höhe von bis zu maximal 44 Euro schenken, der bei anderen Unternehmen eingelöst werden kann", erklärt Barreto Bittner. "Hier sind Tankgutscheine weit verbreitet. Aber es dürfen durchaus auch Gutscheine für andere Dinge und Dienstleistungen ausgestellt und verteilt werden - vom Friseurbesuch bis hin zu Warengutscheinen für Bekleidung oder Getränke."

Und auch Werbeflächenmiete darf der Arbeitgeber ohne Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen ausbezahlen. Dabei bezahlt die Spedition oder das Transportunternehmen seinen Mitarbeitern Miete für Werbung auf ihren Privat-Pkw. "Dazu ist es nicht erforderlich, dass der Arbeitnehmer riesige Aufkleber an seinem Fahrzeug anbringt", sagt Barreto Bittner. "Es genügt bereits, wenn auf dem Nummernschildhalter für den Arbeitgeber geworben wird." Liegt die Werbeflächenmiete nicht über 21 Euro pro Monat, kann sie ohne Abzüge kassiert werden, falls der Arbeitnehmer keine weiteren Einnahmen dieser Kategorie generiert.

Der Chef kann auch Zuschüsse für Mobiltelefon oder Festnetz-Anschluss bezahlen. "Allerdings muss das jeweilige Gerät dem Arbeitgeber gehören, die Verträge mit den Telefongesellschaften jedoch auf den Mitarbeiter laufen", betont der Value-Net Geschäftsführer. Außerdem dürfen die Zuschüsse nicht höher ausfallen als die dem Arbeitnehmer tatsächlich entstandenen Kosten. Sind diese Voraussetzungen erfüllt, können auch Telekommunikationszuschüsse ohne Abzüge für Lohnsteuer und Sozialabgaben gewährt werden. Ein Arbeitgeber kann übrigens nicht nur Telefone, sondern auch Tablets und PCs kaufen oder leasen und den Mitarbeitern zur Verfügung

stellen. In diesem Fall erhöht sich zwar nicht das Einkommen. Aber dieses Extra, so die Erfahrung von Baretto Bittner, kommt bei vielen Mitarbeitern besonders gut an.

Es gibt jedoch noch weitere Entgeltbausteine, die dafür sorgen können, dass Mitarbeitern mehr netto vom Brutto bleibt. Weit verbreitet sind die betriebliche Altersvorsorge und natürlich das Überlassen eines Firmenwagens, der nach neuester Rechtsprechung auch ein Firmenfahrrad oder E-Bike sein darf. Relativ bekannt sind auch Zuschüsse zu Kindergartengebühren, den Fahrtkosten für den Weg zur Arbeit und nach Hause sowie für die Reinigung von Arbeitskleidung - wobei bei Letzterem extrem strenge Regularien zu beachten sind.

JUBILÄUM, GEBURTSAG, GESUNDHEIT ODER URLAUB - DIE AUSWAHL IST GROSS

Kaum üblich, aber absolut legal sind dagegen Aufmerksamkeiten, Erholungsbeihilfen und Zuschüsse zum Gesundheitsmanagement.

Bei den Aufmerksamkeiten handelt es sich um Geschenke des Arbeitgebers an einen Mitarbeiter, zum Beispiel zum Geburtstag oder einem runden Firmenjubiläum eines Fahrers. Für diese Sachzuwendungen darf der Arbeitgeber seit Anfang dieses Jahres maximal 60 Euro ausgeben - dies allerdings sogar bis zu drei Mal jährlich. Schenkt er Geld, ist dieser Betrag dagegen steuer- und sozialabgabenpflichtig.

Die Erholungsbeihilfe hat nichts mit dem Urlaubsgeld zu tun, sondern ist eine zusätzliche freiwillige Leistung. Bis zu 256 Euro jährlich darf ein Arbeitgeber jedem Mitarbeiter als Einmalzahlung innerhalb von drei Monaten vor oder nach dessen Urlaub bezahlen. Hat der Arbeitnehmer Familie, kann sich dieser Betrag sogar noch erhöhen. Die Erholungsbeihilfe ist sozialversicherungsfrei, muss aber vom Arbeitgeber mit 25 Prozent pauschal versteuert werden.

Darüber hinaus dürfen Firmen ihre Mitarbeiter bei Kursen und Trainings, die ihren Gesundheitszustand verbessern, finanziell unterstützen. Anerkannt werden etwa Kurse zur Stärkung der Wirbelsäule, Anti-Stress-Trainings, Nichtraucherurse oder Lehrgänge rund um eine gesunde Ernährung. Pro Mitarbeiter können dafür bis zu 500 Euro jährlich steuer- und sozialversicherungsfrei gewährt werden. Mitgliedschaften in Sportvereinen und Fitnessstudios fallen leider nicht darunter.

All diese Entgeltbausteine können jedoch nicht nur anstelle der klassischen Erhöhung des Bruttolohns gewährt werden. Sie können auch dazu beitragen, dass ganz ohne Lohnerhöhung mehr Geld aufs Konto überwiesen werden kann.

"Entgeltoptimierung" wird das von Experten genannt. Dabei wird der Bruttolohn um steuer- und sozialversicherungsfreie Entgeltbausteine reduziert, es findet also ein so genannter "Entgeltverzicht" statt. Bei einem niedrigeren Bruttolohn werden natürlich dem Beschäftigten weniger Lohn- und Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag, Renten-, Arbeitslosen-, Kranken- und Pflegeversicherung abgezogen. Auf den Nettoverdienst werden dann die jeweiligen Entgeltbausteine, wie Sachbezüge, Werbeflächenmiete, Zuschüsse für Telekommunikation oder Kindergarten, wieder aufgeschlagen. "Unterm Strich erhöht sich dadurch der Gesamtbetrag aller Nettoleistungen je nach Steuerklasse spürbar", fasst Marco Barretto Bittner zusammen.

DER BRUTTOLOHN KANN DAFÜR GEKÜRZT WERDEN - MUSS ABER NICHT

Dabei darf allerdings nicht unter den Tisch fallen, dass der Arbeitnehmer bei niedrigerem Bruttogehalt im Krankheitsfall weniger Krankentagegeld ausbezahlt bekommt. Auch das

Arbeitslosengeld und die gesetzliche Rente sinken. "Um dies zu vermeiden, bieten wir unseren Kunden die Möglichkeit, Arbeitslosen- und Krankentagegeld durch eine Kombination privater Zusatzversicherungen aufzustocken", sagt der ValueNet-Geschäftsführer. "In der Regel belaufen sich die Beiträge dafür auf einen Bruchteil der Einsparungen bei den Sozialabgaben, die ja auch für den Arbeitgeber anfallen!" In Sachen Rente empfiehlt der Experte eine betriebliche Altersvorsorge.

Ein weiterer Knackpunkt besteht darin, dass tarifgebundene Arbeitgeber bei der Entgeltoptimierung nicht ganz so flexibel agieren können. "Sie dürfen allerdings dann von den Vorgaben des Tarifvertrags abweichen, wenn der Arbeitnehmer dadurch in allen Bereichen besser gestellt ist", sagt Barreto Bittner. Der Eingriff in den Tariflohn sei durchaus möglich, wenn der Arbeitgeber eine Lösung für den Ausgleich der reduzierten Sozialversicherungsbeiträge anbiete.

In der untenstehenden Tabelle sind die wichtigsten Entgeltbausteine noch einmal kurz zusammengefasst. Natürlich können diese Basisinformationen eine ausführliche Beratung durch einen Steuerberater oder fachkundigen Lohn- und Gehaltsexperten nicht ersetzen. Sie sollen aber durchaus dazu animieren, den Chef oder die Personalabteilung auf Maßnahmen zur Entgeltoptimierung anzusprechen. Von niedrigeren Sozialabgaben profitiert ja schließlich auch der Arbeitgeber. *Eva Elisabeth Ernst*

