
Entgeltoptimierung

Mehr Netto vom Brutto

Viele Arbeitgeber und Arbeitnehmer stöhnen gleichermaßen unter der Steuer- und Abgabenlast. Bei einem Bruttoeinkommen von 3 000 Euro betragen die Vollkosten des Arbeitgebers 3 884 Euro, von denen bei einem Mitarbeiter mit Steuerklasse I aber lediglich ein Nettoeinkommen von 1 780 Euro ankommt. Eine Steuerreform, die hier Entlastung schaffen könnte, ist nicht in Sicht; sie wurde von der Bundesregierung auf frühestens 2013 verschoben.

Rechtliche Grundlagen

Im Einkommensteuergesetz (EStG) und den entsprechenden Richtlinien hat der Gesetzgeber bereits seit vielen Jahren festgelegt, dass der Arbeitgeber steuerfreies bzw. nur pauschal besteuertes Gehalt bezahlen kann (§§ 3, 8, 22 und 40 EStG). Mit dem § 1 Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEv) vom 1. Januar 2007 wurde genau dieses Gehalt von der Sozialversicherungspflicht befreit. Darunter fallen u.a. Handy-Kosten, Internet-Pauschale, Kindergartengebühr, Erholungsbeihilfe oder Sachbezüge wie Tankgutscheine und Essenschecks. Insgesamt gibt es ca. 20 Möglichkeiten, wie Arbeitgeber und Arbeitnehmer das Entgelt individuell gestalten können.

Man unterscheidet drei grundlegende Modelle der Ausgestaltung:

Cafeteria-Modell für Entgelterhöhungen: Dabei erfolgt die Entgelterhöhung netto, also ohne Abzug von Steuer- und Sozialversicherungsbeiträgen.

Netto-Entgeltoptimierung: Die aktuelle Gesetzgebung ermöglicht, die Arbeitsverträge so zu gestalten, dass das Nettoeinkommen der Mitarbeiter um bis zu 15 Prozent steigen und der Arbeitgeber dabei trotzdem noch bis zu 1 000 Euro pro Mitarbeiter und Jahr sparen kann.

Brutto-Entgeltoptimierung für Krisensituationen: Dabei bleibt das Nettoeinkommen der Mitarbeiter gleich. Die Einsparung für den Arbeitgeber beträgt bis zu 3 000 Euro pro Mitarbeiter und Jahr. Überaus wichtig dabei ist, dass der Mitarbeiter keinerlei Nachteile aus der Reduzierung seines sozialversicherungspflichtigen Bruttoeinkommens hat. Dafür zahlt der Arbeitgeber Beiträge zum Versorgungsausgleich, sodass der Mitarbeiter nach der Umstellung ein höheres Nettoeinkommen hat und er mindestens genau so viel Arbeitslosengeld, Krankentagegeld und Altersrente erhält.

Beispiel: Thomas Meier ist ledig und verdient 3 000 Euro brutto monatlich. Davon verbleiben ihm nach Abzug von Steuern und Sozialabgaben 1 780 Euro. Er verzichtet vertraglich auf 363 Euro, wodurch sein Bruttoverdienst auf 2 637 Euro sinkt. Im Gegenzug erhält er von seinem Arbeitgeber jedoch steuerfrei einen Tankgutschein über 40 Euro, Essenschecks über 88,50 Euro, Internet- und Entfernungspauschalen für 50 Euro bzw. 54 Euro sowie 37 Euro für den Versorgungsausgleich. Der Gesamtbetrag aller Netto-Leistungen steigt für Thomas Meier auf 1 924 Euro. Das sind 84 Euro im Monat mehr als bisher, dies entspricht einer Erhöhung des Nettolohnes um rund fünf Prozent.

Besonders interessant ist, dass bei dieser Gestaltung auch der Arbeitgeber ca. 80 Euro monatlich, also fast 1 000 Euro pro Mitarbeiter und Jahr spart. Bei 100 Mitarbeitern ergibt das eine Ersparnis von bis zu 100 000 Euro pro Jahr. Lösungen, mit denen eine Nettolohnerhöhung beim Arbeitnehmer und gleichzeitig eine Reduzierung der Personalkosten beim Arbeitgeber erreicht werden, sind zugegebenermaßen nicht zu unterschätzen, was den Verwaltungsaufwand angeht. Deshalb sollten bei der Ausgestaltung solcher Entlohnungsmodelle Spezialisten um Rat gefragt werden. Dies ist auch empfehlenswert, um die steuerrechtliche Seite wasserdicht zu gestalten.

Autor: Florian W. Pittroff

WiM - Wirtschaft in Mittelfranken, Ausgabe 04/2011, Seite 41