

Sparen durch Vergütungsplanung

Vergütungsoptimierungsmodelle haben das Ziel, steuer- und beitragspflichtigen Arbeitslohn in steuerfreie oder pauschal besteuerte Vergütungsbestandteile umzuwandeln. So lässt sich eine höhere Nettoauszahlung erreichen, wie der folgende ADS-Beitrag zeigt.

Durch eine ausgewogene Gestaltung von Vergütungsoptimierungsmodellen können Arbeitgeber ihre Mitarbeiter für gute Leistungen belohnen und Lohnnebenkosten sparen. Außerdem lassen sich erstens die Mitarbeitermotivation erhöhen, zweitens Fachkräfte an das Unternehmen binden, und drittens kann man sich als attraktiver Arbeitgeber am hart umkämpften Arbeitsmarkt positionieren.

UMFASSEND BERATEN LASSEN

In der Gesellschaft hat sich hierfür der Begriff der »Entgeltoptimierung« etabliert. Inzwischen ist diese Bezeichnung jedoch stark negativ behaftet, da sie oftmals zur Augenwischerei zweckentfremdet wurde. So wird in vielen Beratungen verschwiegen, dass der Einsatz von Entgeltbausteinen zwar einen höheren Nettolohn bewirkt, dies jedoch zur Folge hat, dass Einschnitte bei Sozialleistungen wie Krankengeld oder Rentenzahlungen zu erwarten sind. Ein erhöhter Verwaltungsaufwand durch das Unternehmen wird ebenfalls regelmäßig nicht ausreichend erörtert. Dabei gehören zu einer angemessenen Beratung sowohl Vor- als auch Nachteile. Hier unterscheidet sich die umfassende Beratung einer Steuerberatungsgesellschaft von der Beratungsleistung anderer Marktteilnehmer.



»Beim Einsatz von Entgeltbausteinen ist einiges zu beachten, damit diese sich lohnen.«

Carsten Meyer zur Heyde, Leiter Kompetenz- und Service Center Nord, ADS-Steuerberater, Leiter der Zweigniederlassung Schwerin

Aus einer Vielzahl der vom Gesetzgeber zugelassenen Entgeltbausteine wird dabei zwischen drei verschiedenen Varianten unterschieden: lohnsteuerfreie und lohnsteuerpauschalierte mit 15 Prozent beziehungsweise 25 Prozent Entgeltarten. Jede dieser Varianten ist zudem befreit von Sozialversicherungsabgaben. Dies macht die Ausarbeitung von Vergütungsmodellen im Unternehmen so attraktiv. Denn so lässt sich durch geschickten Mitteleinsatz ein hoher Betrag einsparen.

FREIGRENZEN BEACHTEN

Besonders beliebt bei Unternehmen ist es, ihre Mitarbeiter in Sachen Mobilität zu unterstützen. So ist etwa die Abgabe von Tankgutscheinen an Mitarbeiter eine vielfach genutzte Variante. Der Gesetzgeber sieht dabei vor, dass die Gutscheine monatlich bis zu einer Freigrenze von 44 Euro überlassen werden dürfen. Bei Freigrenzen gilt generell, dass bei Überschreitung der Gesamtbetrag gänzlich der Lohnnebenkostenberechnung zu unterwerfen ist. Im Unterschied dazu bleiben Freibeträge von solchen Nachberechnungen stets unberührt. Gerade bei der 44-Euro-Freigrenze muss darauf geachtet werden, dass dem Mitarbeiter nicht noch weitere sogenannte Sachbezüge wie zum Beispiel zinsfreie Arbeitgeberdarlehen, monatliche Zuschüsse zum



Fitnessstudio oder zu Jobtickets gewährt werden. Zum Thema Mobilität zählen auch die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte, wenn diese mit eigenem Pkw, Fahrrad, Motorrad oder auch zu Fuß zurückgelegt werden. Die Zahlung des Arbeitgebers erfolgt über eine Entfernungspauschale und muss zusätzlich zum Arbeitslohn gewährt werden. Diese kann dann mit einer Pauschalversteuerung von 15 Prozent belegt werden. Sollte der Arbeitnehmer in seiner Einkommensteuererklärung Werbungskosten geltend machen wollen, mindert die Entfernungspauschale den anzusetzenden Betrag.

MITARBEITER ANS UNTERNEHMEN BINDEN

Wer seine Mitarbeiter in Sachen Rentenzahlung fördern möchte, kann auch hier sparen. Es gibt fünf Durchführungswege in der betrieblichen Altersvorsorge (bAV): Pensionskasse, Direktversicherung, Pensionsfonds, Direkt-/Pensionszusage und Unterstützungskasse. Sie bieten jeweils unterschiedliche Möglichkeiten, Mitarbeiter langfristig an das Unternehmen zu binden. Grundsätzlich gilt jedoch, dass der Arbeitgeber mindestens einen Durchführungswege anbieten muss, wenn Arbeitnehmer ihr Gehalt zugunsten einer Altersvorsorge umwandeln wollen.

Sozialversicherungsfreiheit besteht für Zahlungen von bis zu vier Prozent der Rentenversicherungsgrenze. Das sind im Jahr 2018 pro Monat 260 Euro. In der Lohnsteuer sogar für bis zu acht Prozent. Durch die letzte gesetzliche Neuerung in der bAV wurde Unternehmen für Geringverdiener mit bis zu 2.200 Euro Bruttoverdienst durch das Finanzamt eine Erstattung von 30 Prozent der Arbeitgeberzulage zugesichert – gedeckelt auf maximal 144 Euro pro Jahr.

WARENGUTSCHEINE EINSETZEN

Ein weiterer Entgeltbaustein, der sich zudem dazu eignet, Umsätze im Unternehmen zu steigern, ist der Einsatz von Warengutscheinen. Dies sind Gutscheine, die beim Arbeitgeber selbst einzulösen sind. Dabei fließt dem Arbeitnehmer der Arbeitslohn erst durch das Einlösen des Gutscheins zu. Nur dann darf dessen Wert in die Lohnabrechnung mit aufgenommen werden und



ausschließlich in der Höhe erfolgen, in der der Warengutschein eingelöst worden ist. Der angegebene Wert wird dabei um vier Prozent gemindert. Hier geht der Gesetzgeber vereinfacht davon aus, dass alle Kunden durchweg einen Rabatt in dieser Höhe erhalten.

Für diese Waren und Dienstleistungen, die aus dem eigenen Sortiment kommen, gilt eine jährliche Rabattdreifachgrenze von 1.080 Euro. Dabei ist ein Warengutschein auch in Form einer Barlohnnumwandlung zulässig. Diese liegt vor, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer beschließen, dass beispielsweise anstelle eines vertraglich vereinbarten Weihnachtsgelds ein Warengutschein ausgegeben werden soll. In diesem Fall verzichtet der Arbeitnehmer auf einen Teil seines Barlohns, der ihm dann in Form des Warengutcheins gewährt wird.

Ein Tipp für die Praxis: Damit der jährliche Rabattdreifachbetrag von 1.080 Euro eingehalten wird, bietet es sich an, den Gutschein mit einem Verfallsdatum zu versehen, das spätestens am 31. Dezember des laufenden Jahres endet.

VEREINBARUNGEN SCHRIFTLICH FIXIEREN

Für die Sozialversicherungsfreiheit gelten schärfere Regeln. Die Zuwendung ist nur dann beitragsfrei in der Sozialversicherung, wenn die Gewährung des Warengutcheins lohnsteuerfrei

ist und wenn er zusätzlich zum Arbeitslohn gewährt wird. Für die Sozialversicherungsfreiheit muss ein Warengutschein über das arbeits- oder tarifvertraglich Vereinbarte hinaus geleistet werden. Dies könnte zum Beispiel freiwillig gezahltes Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld oder eine der zusätzlich zum Arbeitslohn erbrachten Zuwendungen oder Sonderzahlungen sein.

Die zu ersetzende Zuwendung wird damit in eine freiwillige Leistung über eine Zusatzvereinbarung umgewandelt. Der Arbeitnehmer verzichtet somit auf eine rechtsverbindliche Leistung beziehungsweise Sonderzahlung zugunsten des Warengutcheins. Wichtiger Hinweis: Dieser Verzicht ist mit dem Arbeitnehmer unbedingt schriftlich zu vereinbaren.

Beim Einsatz von Entgeltbausteinen ist also einiges zu beachten, damit diese sich für Arbeitgeber und Arbeitnehmer lohnen. Die hier genannten und weitere Möglichkeiten der Vergütungsplanung bietet die ADS in einer umfassenden Beratung an. ●

Wünschen Sie weitere Informationen zu diesem Thema? Wenden Sie sich gern an Ihre ADS-Zweigniederlassung vor Ort oder rufen Sie uns an:

☎ 040 63305-5050
☎ 040 63305-95050
🌐 www.ads-steuer.de

ADS
Was wirklich zählt