

Höhere Bezüge aus gleichem Brutto plus Betriebsrente „geschenkt“

Im Wettstreit um qualifizierte Mitarbeiter müssen Unternehmen neue, kreative Wege einschlagen. Ein gutes Grundgehalt, Aufstiegschancen, beste Arbeitsbedingungen und die üblichen Sozialleistungen sind als Anreize zu wenig, um die besten Kräfte am Markt für das eigene Unternehmen zu gewinnen. Außerdem gilt es, das eingespielte Team der langjährigen Mitarbeiter zu halten, um bei der Abarbeitung der vollen Auftragsbücher nicht ins Hintertreffen zu geraten. Allein die angekündigte „Wohltat“ der vollen Rente nach 45 Beitragsjahren wird in vielen Firmen enorme Lücken in die Belegschaft reißen.

Gute Argumente, um die Attraktivität des Unternehmens herauszustreichen, sind zusätzliche finanzielle Anreize für die Mitarbeiter. Über sogenannte Gehaltsextras, die in das Bruttogehalt eingeflochten werden, wird zweierlei erreicht: Dem Arbeitnehmer bleibt mehr von seinem Gehalt, weil die steuerbegünstigten Gehaltsextras in Form von lebensnahen Entgeltbausteinen seine Abgabenlast reduzieren. Für den Arbeitgeber sind diese finanziellen Anreize aufwandsneutral. Mehr noch: Das Unternehmen spart an den Lohnnebenkosten. Weil weniger Steuern und Sozialversicherungsbeiträge auf der Arbeitnehmerseite anfallen und gleichzeitig die Lohnnebenkosten des Arbeitgebers reduziert werden, entsteht eine Win-win-Situation.

Rechtssicherheit und eine unproblematische Umsetzung bei der Anwendung von Entgeltbausteinen in der betrieblichen Praxis gewährleistet die DGEO – Deutsche Gesellschaft für Entgeltoptimierung. Bevor die DGEO tätig wird, erstellen Wirtschaftsprüfer und Rechtsanwälte Steuer- und Sozialversicherungsgutachten ebenso wie Arbeitsrechts- und Tarifrechtsgutachten. Ein Anrufungsauskunftsverfahren beim zuständigen Betriebsstättenfinanzamt gehört zur Routine und bietet Rechtssicherheit. Die Behörden schauen selbstverständlich ganz genau hin, wenn bei Gehaltsgestaltungen die Steuerlast und Beiträge reduziert werden.

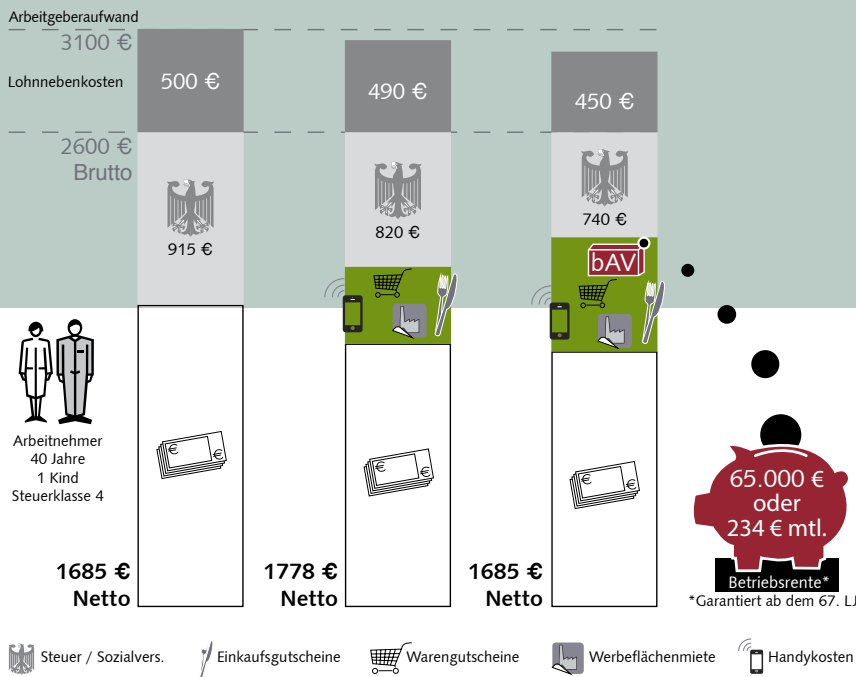
„Wir haben den Abstimmungsaufwand mit den Finanzbehörden gescheut“, gibt Max Zumsteg unumwunden zu. Der Geschäftsführer von Carl Götz in Neu-Ulm – einem führenden Unternehmen in der Holzhandelsbranche – ließ sich von der DGEO von den Vorteilen bei der Anwendung von Gehaltsextras überzeugen. In allen Filialen von Berlin bis München wurden mit den Belegschaftsmitgliedern nach individuellen Beratungen neue Vereinbarungen getroffen, die ihre Bezüge deutlich anhoben, ohne das Personalbudget des Unternehmens zu belasten.

„Mehr als 70 Prozent nutzen jetzt die diversen Bausteine“, zeigt sich Max Zumsteg zufrieden. Besonders freut er sich über die Bereitschaft vieler seiner Mitarbeiter, den zusätzlichen finanziellen Spielraum für den Aufbau einer eigenen betrieblichen Altersversorgung zu nutzen. „Wir unterstützen das als Unternehmen, denn wir sehen zukünftig große Lücken in der staatlichen Rentenversorgung“, sagt der Carl-Götz-Geschäftsführer. Seine Mitarbeiter vertrauten der fachlichen Rundum-Beratung. Die DGEO ist Teil der DG-Gruppe, zu der auch die DGBAV – Deutsche Gesellschaft für betriebliche Altersversorgung gehört.

Das Beispiel eines 40-jährigen Arbeitnehmers, ein Kind, Steuerklasse 4, mit einem Bruttogehalt von 2.600 Euro, verdeutlicht die Vorteile des Einsatzes von Entgeltbausteinen. Ohne Optimierung verbleiben nach Abzug der Lohnsteuer und der Sozialabgaben 1.685 Euro Nettolohn. Nimmt er oder sie die Entgeltbausteine Warengutscheine (44 Euro monatlich), Einkaufsgutscheine (91,50 Euro monatlich), pauschale Handykostenübernahme (29 Euro monatlich) und eine Werbeflächenmiete seiner Firma z. B. auf dem PKW (21 Euro monatlich) in Anspruch, erhöht sich mit dem Wert der Entgeltbausteine das Netto um fast 100 Euro.

Grund

Die Abzüge für den Fiskus und die Sozialkassen werden wegen der begünstigten Bausteine um diesen Betrag geringer.



Arbeitnehmer, die sich der politisch geplanten Abstriche bei der staatlichen Rente bewusst sind und Eigenvorsorge für ihr Alter treffen wollen, nutzen die gewonnene Nettoliquidität für den Aufbau eines eigenen Betriebsrentenanspruchs. Gibt der Arbeitgeber noch einen kleinen Zuschuss aus den ersparten Lohnnebenkosten dazu, können ohne Mehraufwand für den Mitarbeiter 175 Euro monatlich in die bAV einbezahlt werden. Diese zusätzliche Altersabsicherung kostet den Beschäftigten keinen zusätzlichen Cent – „bAV für lau“ wird das scherzhaft genannt.

Der 40-jährige Arbeitnehmer aus dem Beispiel, für den sein Unternehmen monatlich 175 Euro in einen bAV-Vertrag überweist, ohne dass er oder sie eine Einbuße beim ursprünglichen Netto hätte, kann ab 67 mit einer garantierten Betriebsrente von 234 Euro monatlich rechnen. Wird der Rentenwert als Kapitalabfindung ausbezahlt, werden rund 65.000 Euro überwiesen. „bAV zum echten Nulltarif“, die über die Unternehmensleitungen den Mitarbeitern angeboten wird, überzeugt auch solche Angestellte, die bislang immer argumentierten, dass für eine zusätzliche Altersabsicherung ihr Gehalt zu knapp sei.

Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung – immer weniger Junge müssen zukünftig für immer mehr Alte die Rente aufbringen – hat die Bundesregierung vor Jahren im Gleichklang mit dem Rentenbezug ab 67 Jahren die Degression der umlagenfinanzierten Renten beschlossen. Im Jahr 2030, also in rund 15 Jahren, wird das Rentenniveau auf 43 Prozent der Bruttogehälter absinken. Riester- oder Rürup-Renten werden die Rentenlücke nicht schließen können. Unabdingbar für einen finanziell abgesicherten Lebensabend ist deshalb die Betriebsrente, die bei Entgeltumwandlung in der Ansparphase frei von Steuern und Sozialabgaben bleibt (aus dem Brutto können bis zu vier Prozent

der Beitragsbemessungsgrenze, derzeit 238 Euro monatlich, umgewandelt werden). Seit Jahren wird auf der politischen Bühne immer wieder der Begriff „Mehr Netto vom Brutto“ bemüht. Die Arbeitnehmer warten aber immer noch auf die Einlösung dieses Versprechens, das eine spürbare Reduktion der Abgabenlast bedeuten müsste – in der Summe eine geringere Steuerlast und reduzierte Sozialabgaben, damit dem Einzelnen vom Arbeitsentgelt mehr bleibt. Dabei hat der Gesetzgeber im Steuer- wie im Sozialrecht schon seit Jahren eine Reihe von Erleichterungen geschaffen, die tatsächlich „Mehr Netto vom Brutto“ ermöglichen. Den meisten Arbeitnehmern stünde viel mehr Nettoliquidität zur Verfügung, wenn die staatlich begünstigten Entgeltbausteine von den Arbeitgebern aktiv ein- und umgesetzt würden.

Die DG-Gruppe versteht sich als Konzeptionär für die Ausgestaltung und Optimierung von Sozialwerken der Unternehmen. Rund 2.500 Firmen vom Handwerksbetrieb bis zu Konzernen mit mehreren tausend Mitarbeitern sowie eine große Zahl von Unternehmensberatern und Steuerberatungskanzleien berät und betreut die DG-Gruppe in allen Fragen der betrieblichen Altersversorgung und der Entgeltoptimierung. Die DG-Gruppe ist eigenständig und unabhängig, das heißt, sie berät neutral, weil die Gruppe keiner Versicherung und keinem Finanzinstitut angeschlossen ist.

Einzelheiten zum Thema Entgeltoptimierung hat die DG-Gruppe auf der Internetseite www.unternehmer.dg-gruppe.eu zusammengefasst.

ROLAND MEINERT
Dipl.-Betriebswirt (FH)
DG-Gruppe
Fachbereich DGEO

