

## Dauerhafte Bindung von Fachkräften

# Nettolohnoptimierung

Die umfangreichen Chancen zur Mitarbeiterbindung und Motivation durch intelligente Entgeltoptimierung werden in Deutschland nur von ca. 10 % der kleinen und mittelständischen Unternehmen genutzt. Dabei kann man durch Auswahl der richtigen Lohn- und Gehaltsbausteine das Nettoeinkommen der Mitarbeiter ohne nennenswerten administrativen Mehraufwand spürbar erhöhen und erhebliche Personalkosten einsparen.

### 1 FACHKRÄFTEMANGEL GEFÄHRDET UNTERNEHMENSERFOLG

Den Arbeitgebern gehen die Fachkräfte aus. Das kostet nicht nur Ertrag, es gefährdet mittelfristig auch den Bestand vieler kleiner und mittelständischer Unternehmen. Gleichzeitig zeigen Umfragen und Studien immer wieder, dass die zahlreichen Möglichkeiten für Arbeitgeber, ihre Attraktivität zu erhöhen, Mitarbeiter zu gewinnen und dauerhaft zu binden, bei Weitem nicht genutzt werden. Die Gründe liegen häufig in fehlender Beratung zu diesem Thema. Gleichzeitig mangelt es den Unternehmen selbst an Kenntnissen über die Möglichkeiten, die der Gesetzgeber bewusst zur Arbeitsentgeltoptimierung eingerichtet hat. Angesichts der für viele Betriebe bedrohlichen Situation durch den Fachkräftemangel muss die Gewinnung und Bindung brauchbarer Mitarbeiter heute als eine der wichtigsten unternehmerischen Aufgaben angegangen werden. Nicht nur die demografische Entwicklung in Deutschland stimmt bedenklich. Neben sozialen Faktoren wie dem Betriebsklima, Stress und Leis-

tungsdruck führt auch die Entwicklung der Lebenshaltungskosten in wirtschaftsstarken Regionen dazu, dass Arbeitnehmer heute mehr denn je darüber nachdenken müssen, wie weit sie mit dem Nettolohn kommen und ob dieser ausreicht, eine wirtschaftlich gesunde Basis für ihren Unterhalt oder den ihrer Familie sicherzustellen. Welche Möglichkeiten bietet nun eine intelligente Netto-lohnoptimierung? Der Gesetzgeber hat an die 40 Bausteine zur Optimierung der Nettobezüge verabschiedet. Dies nicht erst seit gestern, sondern bereits seit Jahren. Pauschal betrachtet entstehen die besten Ergebnisse zur Vergütungsoptimierung durch steuer- und sozialversicherungsfreie Zuwendungen. Diese führen nicht nur beim Arbeitnehmer zu mehr Nettoentgelt, sondern gerade auch beim Arbeitgeber zu deutlichen Ersparnissen bei den Personalkosten durch signifikante Abgabensenkungen. Vermutlich wäre auch bei Großunternehmen, die eine nachhaltige Marktstrategie verfolgen, ein erheblicher Teil an Entlassungen gar nicht notwendig, wenn die Personalkosten gekonnt in diesem Sinne gemagt würden.



## 2 WIE FIRMAN ZU ATTRAKTIVEN ARBEITGEBERN WERDEN

Die folgende Übersicht zeigt eine Auswahl an Sachzuwendungen, die jeder Arbeitgeber sofort nutzen kann, um für nahezu jeden Arbeitnehmer ohne zusätzliche Personalkosten einen höheren Nettolohn zu realisieren. Die Zuwendung kann mit Einverständnis des Mitarbeiters teilweise durch Umwandlung von Bruttolohn oder genauso on-top für ohnehin geplante Lohn- oder Gehaltserhöhungen gewährt werden.

Folgende Hinweise zu den einzelnen Bausteinen in der Übersicht sollten beachtet werden:

\*1 Bei Vertragsführung durch den Arbeitgeber ist die Vornahme einer getrennten Darstellung von privat- oder betrieblich veranlassten Telefongebühren nicht erforderlich. Grundvoraussetzung ist immer, dass sich das Kommunikationsgerät im Eigentum des Arbeitgebers befindet und dem Arbeitnehmer lediglich zur Nutzung ausgehändigt wird.

\*2 Pauschal versteuerte Einkaufsgutscheine zu je 6,33 Euro können laut Finanzverwaltung ohne Einzelnachweis zur tatsächlichen täglichen Verwendung pauschal 15-mal pro Monat gewährt werden. Voraussetzung ist aber, dass die Arbeitszeit fünf Tage pro Woche beträgt. Inzwischen gibt es an die 30.000 Akzeptanzstellen in Deutschland, bei denen man mit solchen Gutscheinen bezahlen kann.

\*3 Pauschalversteuerte Internetpauschale: Für die Anerkennung durch das Finanzamt ist auch hier eine Aufzeichnung der durchschnittlichen Kosten der letzten drei Monate ratsam. Ggf. wird die Zuwendung den tatsächlichen Kosten angepasst.

\*4 Pauschal versteuerte Fahrtkosten für die einfache Wegstrecke Wohnung-Arbeitsplatz zu je 0,30 Euro können laut Finanzverwaltung ohne Nachweisführung zur tatsächlich durchgeführten täglichen Fahrt pauschal 15-mal pro Monat gewährt werden, bei regelmäßig fünf Arbeitstagen pro Woche.

\*5 Kinderbetreuungskosten können gegen Kostennachweis unbegrenzt zugewendet werden.

### ÜBERSICHT – SACHZUWENDUNGEN ALS SOFORTMASSNAHMEN

Arbeitgeberzuwendung	Betrag pro Monat	Lohnsteuer für Arbeitnehmer	Sozialversicherung	Rechtsgrundlage
Waren-/Tankgutschein	44 Euro	frei	frei	§ 8 Abs. 2, Satz 11 EStG
Private Handygebühren (beispielhaft) *1	40 Euro	frei	frei	§ 3 Nr. 45 EStG
Einkaufsgutscheine: 15 Stück pauschal *2	94,95 Euro	frei	frei	§ 40 Abs. 2, Nr. 1 EStG
Internetpauschale *3	50 Euro	frei	frei	§ 40 Abs.2, Nr. 5 EStG
Entfernungspauschale: 15 x einfache Wegstrecke *4 (hier 20 km)	90 Euro	frei	frei	§ 40 Abs. 2, Satz 2 EStG
Kinderbetreuungskosten *5 (gegen Nachweis)	190 Euro	frei	frei	§ 3 Nr. 33 EStG
Werbeflächenmiete Kfz	21 Euro	frei	frei	§ 22 Nr. 3 EStG
<b>Gesamtwert pro Monat</b>	<b>529,95 Euro</b>			



## BEISPIEL 1 – KLASSISCHER HANDWERKSBEREIB

	Variante 1	Variante 2
Gehalt brutto (12 ×)	2.800 Euro	2.270 Euro
Sachwert (hier aus den Beispielen in Tabelle 1)	–	529,95 Euro
Krankenversicherung	204,40 Euro	165,71 Euro
Zusatzbeitrag	25,20 Euro	20,43 Euro
Pflegeversicherung	35,70 Euro	28,94 Euro
Rentenversicherung	260,40 Euro	211,11 Euro
Arbeitslosenversicherung	42 Euro	34,05 Euro
<b>Sozialabgaben Gesamt</b>	567,70 Euro	460,24 Euro
Lohnsteuer Arbeitnehmer Steuerklasse 3	143 Euro	44,16 Euro
Soli	–	–
Kirchensteuer	2 Euro	–
<b>Steuerlast Gesamt</b>	145 Euro	44,16 Euro
Netto Gehalt Arbeitnehmer	2.087,30 Euro	1.765,60 Euro
Sachwerte	–	529,95 Euro
<b>Gesamt Netto Arbeitnehmer</b>	2.087,30 Euro	2.295,55 Euro
Aufwand Arbeitgeber Lohn (inkl. Umlagen)	3.445,68 Euro	2.758,39 Euro
Pauschalsteuer Sachwerte	–	43,26 Euro
Aufwand Arbeitgeber Sachwerte	–	529,95 Euro
<b>Gesamtaufwand Arbeitgeber</b>	3.402,42 Euro	3.331,60 Euro

## BEISPIEL 2 – WIEDEREINSTIEG NACH ELTERNZEIT

	Variante 1	Variante 2
Gehalt brutto (5 Tage/Woche, 12 Gehälter)	1.680 Euro	450 Euro
Sachwert (hier wieder aus den Beispielen in Tabelle 1)	–	529,95 Euro
<b>Sozialabgaben Gesamt</b>	340,62 Euro	–
<b>AN-Steuerlast Gesamt</b>	354,01 Euro	–
Netto Gehalt Arbeitnehmer	985,37 Euro	450 Euro
Sachwerte	–	529,95 Euro
<b>Gesamt Netto Arbeitnehmer</b>	985,37 Euro	979,95 Euro
Aufwand Arbeitgeber Lohn (inkl. Umlagen)	2.041,45 Euro	450 Euro
Aufwand Arbeitgeber Sachwerte	–	529,95 Euro
Arbeitgeber-Pauschale für geringfügige Beschäftigung (30 %)	–	135 Euro
Pauschalsteuer für Entgeltbausteine	–	43,26 Euro
<b>Gesamtaufwand Arbeitgeber</b>	2.041,45 Euro	1.158,21 Euro

Bei der Barlohn umwandlung muss natürlich berücksichtigt werden, dass der gesetzliche Mindestlohn von aktuell 8,84 Euro brutto/Std. durch Gewährung von Sachzuwendungen nicht unterschritten wird. Bei Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns (oder eines anderen vorgegebenen tariflichen Mindestlohns!) muss die Sachzuwendung ggf. an die neue Lohnuntergrenze angepasst werden. Die folgenden Beispiele machen deutlich, welche enormen Möglichkeiten zur Mitarbeiterbindung und zur Motivation in der Entgeltoptimierung stecken.

## 3 NETTOLOHNOPTIMIERUNG IN EINEM HANDWERKSBEREIB

Ein Kfz-Betrieb hat seinen Standort im Umfeld eines Großarbeitgebers aus derselben Branche in NRW. Der Kleinbetrieb mit 15 Mitarbeitern hat Probleme, mit dem Großarbeitgeber bei der Mitarbeiterentlohnung zu konkurrieren. Der Betriebsinhaber lässt von einem Fachberater für Entgeltmanagement einen Vorschlag (Beispiel 1) zur Entlohnung eines Mechatronikers (28 Jahre, verheiratet, 1 Kind, Basisgehalt 2.800 Euro × 12 bei 40h/Woche, Steuerklasse 3) berechnen.

Variante 2 bedeutet für den Arbeitgeber: Der Lohnaufwand für einen Mitarbeiter reduziert sich in einem Jahr um 849,84 Euro. Auf die Belegschaft von 15 Mitarbeitern angewendet sind das jährlich 12.747,60 Euro Personalkostenersparnis. Auch wenn die hier gewählten Entgeltbausteine nicht für jeden Mitarbeiter passen (nicht jeder hat ein Kind, die Wegstrecke zur Arbeit ist anders usw.) sieht man doch, welche Möglichkeiten an Personalkostenersparnis in der Entgeltoptimierung liegen. Das Nettogehalt erhöht sich auf Arbeitnehmerseite in diesem Beispiel um 2.499 Euro im Jahr. Bis zum Renteneintritt mit 67 Jahren sind das – fiktiv gerechnet – rund 97.461 Euro mehr netto.

## 4 MINIJOB

Erheblich größer ist der Effekt bei Aushilfskräften und Mitarbeitern, die nur eine begrenzte Stundenzahl im Monat arbeiten. Das sind bspw. Frauen, die wegen der Geburt eines Kindes das Beschäftigungsverhältnis vorübergehend unterbrochen haben und wieder in den Arbeitsprozess einsteigen möchten. Solche Mitarbeiter sind vertraut mit den Vorgängen bei ihrem Arbeitgeber. Sie können mit einem angepassten Stundenkontingent wertvolle Arbeiten ohne große Einarbeitung zuverlässig übernehmen. Das folgende Beispiel 2 zeigt die massiven Einsparmöglichkeiten bei den Personalkosten: Ein Steuerberater hat die Möglichkeit, seine erfahrene Steuerberatergehilfin nach einer Babypause für 45 Stunden im Monat wieder einzustellen. Der Kanzlei-Standort liegt in einer bayerischen Großstadt mit hohen Lebenshaltungskosten. Für das „übliche Gehalt“ gibt es keine qualifizierten Bewerber. Die künftige Mitarbeiterin erwartet ein Bruttogehalt von 12 × 1.680 Euro monatlich. Sie hat die Steuerklasse 5 gewählt. Die Frau ist verheiratet, 28 Jahre alt und hat ein zweijähriges Kind. Der Steuerberater will in diesem Fall alle sinnvollen Möglichkeiten zur Lohn-

optimierung nutzen und berechnet wie im ersten Beispiel zwei Gehaltsvarianten. Das Einkommen des Ehemannes wird nach Steuerklasse 3 besteuert.

Auch in diesem Beispiel führt Variante 2 für den Arbeitgeber zu erheblichen Einsparungen. Die Lohnkosten reduzieren sich um 10.598,88 Euro im Jahr für einen Mitarbeiter. Je nach Anzahl der Beschäftigten, für die diese Form der Gehaltsabrechnung infrage kommt, kann das schnell eine sechsstelligen Kosteneinsparung bei den Personalkosten für den Arbeitgeber bedeuten. Jedes Jahr!

Die Arbeitnehmerin erhält hier bei beiden Varianten nahezu das gleiche Nettogehalt.

Das Beispiel zeigt auch, dass bei der Minijob-Abrechnung rund 883 Euro monatlich für weitere Möglichkeiten zur Lohnoptimierung zur Verfügung stehen. So könnte bspw. ein Teil der eingesparten Personalkosten verwendet werden, um für die Mitarbeiterin zusätzlich eine flexible betriebliche Altersvorsorge (bAV) abzuschließen. Dies ist auch deswegen empfehlenswert, da durch die reduzierten Beiträge zur Rentenversicherung natürlich auch die zu erwartende gesetzliche Rente niedriger ausfallen wird. Das gilt natürlich genauso für den Fall, dass Krankentagegeld oder Arbeitslosengeld bezogen werden sollte. Darüber sind die Mitarbeiter natürlich aufzuklären.

## 5 DIGITALE VERWALTUNG DURCH FULL-SERVICE-DIENSTLEISTER

Zur Verwaltung der Entgeltoptimierung sollte ein Full-Service-Dienstleister genutzt werden, der alle notwendigen Berechnungen, Vorlagen und Vereinbarungen rechtsicher für die Gehaltsabrechnung digitalisiert zur Verfügung stellt. Diese Dienstleistung umfasst im Idealfall:

- haftungssichere Einrichtung der Entgeltentlohnung für den Arbeitgeber,
- rechtssichere geprüfte Zusatzvereinbarungen zum Arbeitsvertrag,
- Downloadcenter mit Musterverträgen und Einrichtungsempfehlungen,
- idealerweise eine kostengünstige Selbstverwaltungsplattform,
- Workshop-Angebote zur Information der Mitarbeiter inkl. Mitarbeiterberatung,
- Support ohne Extra-Kosten
- volle Kostentransparenz.

Der Entgelt-Dienstleister sollte im Übrigen nicht gleichzeitig eine Zulassung für den Verkauf von Finanzprodukten haben. Aufpassen sollte man zudem, wenn zu Beginn einer Beratung angeblich notwendige, kostenpflichtige Gutachten über die Möglichkeiten der Entgeltoptimierung angeboten werden. Solche Gutachten sind i. d. R. überflüssig und die Kosten fallen bereits an, ohne dass irgendwelche Vorteile realisiert wurden. Arbeitgeber sollten auch aufmerksam werden, wenn empfohlen wird, die gesamten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerersparnisse in langfristige Versicherungsverträge zu investieren. Es kann natürlich Sinn machen, seinen Mitarbeitern mit einer bAV zusätzlich Sicherheit fürs Alter zu gewähren. Dies aber allenfalls mit einem Teil der ersparten Personalkosten, zumal die Möglichkeiten der Rückdeckung auf-

grund der anhaltenden Niedrigzinssituation selten lukrativ sind. Auf eine weitere Variante, die den seriösen Berater verwundert, soll hier noch hingewiesen werden: Eine Beratervereinbarung über einen sofortigen Honorarvorschuss von z. B. 50 % der für zukünftige Jahre errechneten Arbeitgeberersparnisse. Dies ist i. d. R. weit übersteuert.

Die korrekte Berücksichtigung von Arbeits-, Steuer-, Sozialversicherungs- und Tarifrecht erfordert unbedingt professionelle Beratung bei der Integration von Entgeltbausteinen in die Gehaltsabrechnung. Genauso wichtig ist die fortlaufende Betreuung, da Freibeträge, Freigrenzen, Anwendungsvorschriften und Rechtsprechung im Lohn- und Gehaltsbereich sich in engeren Zeitabschnitten ändern können. Seriöse Berater rechnen ihre Dienstleistung auf Honorarbasis und nicht über Provisionseinnahmen ab. Vor allem können sie eine qualifizierte Ausbildung und vor allem fortlaufende Weiterbildung nachweisen. Die Experten sollten eine anerkannte, zertifizierte Ausbildung zum Fachberater abgeschlossen haben und jährliche Fortbildungen nachweisen können.

## 6 SACHZUWENDUNG

Bei der Barlohnnumwandlung dürfen die in der jeweiligen Branche geltenden Mindestlohngrenzen nicht unterschritten werden. Fallstricke liegen insbesondere in steuerrechtlichen Details. Daher sollten Arbeitgeber im eigenen Interesse nur geprüfte, rechtssichere Berechnungssoftware nutzen. Zudem müssen die Verantwortlichen auf Änderungen bei Freigrenzen, Freibeträgen und die Pauschalsteuerhöhe achten. Gute Dienstleister informieren dazu unverzüglich und erstellen neue Berechnungsgrundlagen (ohne Zusatzhonorar).

Bei Zweifelsfällen zur Anerkennung eines Entgeltbausteins sorgt eine kostenlose Anfrage beim Betriebsstätten-Finanzamt für Rechtssicherheit. Die Vereinbarungen zur Gewährung von Entgeltbausteinen mit dem Mitarbeiter sollen in jedem Fall schriftlich dokumentiert werden. Die Betroffenen müssen darauf hingewiesen werden, dass durch die Gewährung von sozialversicherungsfreien Entgeltbausteinen die Ansprüche an die gesetzliche Rentenversicherung, an die Arbeitslosenversicherung und an das Krankentagegeld sinken.

## 7 FAZIT

Die Gewährung von Arbeitgeberzuwendungen als Sachlohn über individuell sinnvolle Entgeltbausteine gilt als effektivste Form der Nettolohnoptimierung. Sie ist somit auch ein geeignetes Mittel zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften. Kein anderes Instrument kann mit solch geringem Aufwand implementiert werden und zusätzlich zur sofortigen Personalkostenreduzierung beitragen. Die Zusammenarbeit mit einem Entgeltmanagement-Dienstleister macht diese Form des Personalkostenmanagements zu einem wirkungsvollen Motivationsinstrument. ■

## UNSERE AUTORIN



**Dipl. Ing. Kornelia Knoppik**  
Geschäftsführerin  
byQuality GmbH, Wolfersdorf