Für Arbeitgeber

Mit diesen Gehaltsextras erhalten Ihre Mitarbeiter ein höheres Nettogehalt

| Fast alle Arbeitnehmer wünschen sich **mehr "Netto vom Brutto"**. Und da der Staat zahlreiche begünstigte Gehaltsbestandteile anbietet, können die Lohnsteuern und Sozialabgaben optimiert werden. Die Sonderausgabe zeigt **interessante Vergütungsbestandteile** und was bei deren Implementierung beachtet werden sollte. |

1. Das heißt "abgabenbegünstigt"

Gewähren Arbeitgeber eine **reguläre Gehaltserhöhung**, bleibt bei dem Mitarbeiter netto oft nicht viel übrig.

Beispiel

Ein Arbeitgeber möchte einen engagierten Arbeitnehmer (ledig, kinderlos, Konfession: römisch-katholisch) "belohnen", weshalb sein Gehalt von 2.000 auf 2.200 EUR monatlich erhöht wird. Das sind also 2.400 EUR jährlich mehr Lohn. Hierauf fallen für den Arbeitgeber jährlich rund 528 EUR Lohnnebenkosten an (ca. 22 %; insbesondere Arbeitgeberanteile zu den Versicherungen), d. h., die Gehaltserhöhung kostet den Arbeitgeber im Jahr 2.928 EUR.

Dem Mitarbeiter bleiben nach Steuern (512 EUR höhere jährliche Steuerbelastung) und Sozialabgaben (517 EUR höhere jährliche Abgabenlast) jährlich lediglich rund 1.371 EUR (2.400 EUR abzüglich 512 EUR und 517 EUR) von der Gehaltserhöhung übrig.

Demgegenüber sind **abgabenbegünstigte Vergütungsbestandteile** teilweise oder sogar vollständig von Abgaben und Steuern befreit. Die Vorteile:

- Es werden keine Sozialabgaben mehr **auf Arbeitgeberseite** fällig. Bei manchen Vergütungsbestandteilen zahlen Arbeitgeber stattdessen nur eine pauschale Lohnsteuer von 15 oder 25 %.
- Mitarbeiter zahlen für die zusätzliche Vergütung **keine Sozialabgaben und keine Steuern**.

Beispiel (Fortsetzung)

Bei einer abgabenbegünstigten Gestaltung der Gehaltserhöhung hätte der Arbeitnehmer im Vergleich zu einer "normalen" Gehaltserhöhung von 2.400 EUR im Jahr somit 1.029 EUR mehr im Portemonnaie.

Alle Gestaltungen haben einen kleinen Nachteil: Für die abgabenbegünstigten Gehaltsbestandteile werden für den Mitarbeiter **keine Beiträge in die gesetzliche Rentenversicherung** gezahlt. Hierfür gibt es später also keine Rente.

Andererseits stehen dem erworbenen Rentenanspruch bei einer normalen Gehaltserhöhung zugleich **höhere Zahlungen an die Krankenkasse** gegenüber, sofern die Beitragsbemessungsgrenze noch nicht erreicht ist. Würden Arbeitnehmer wegen der Rentenansprüche auf die Gestaltung verzichten, wäre die **Rente daher teuer erkaufte**.

PRAXISTIPP | Möchten Mitarbeiter etwas für ihre Altersvorsorge tun, bieten sich eher eine private oder eine wiederum steuerbegünstigte betriebliche Altersvorsorge an.