

# Vorsorgeleistung zum Nulltarif

**PRAXIS.** Mit steuerbegünstigten Entgeltbausteinen können Mitarbeiter der Denso Automotive Deutschland ihr Nettogehalt erhöhen. Das kann der bAV zugute kommen.

Von **Roland Meinert**

**D**as rasante Wachstum bei Forschung und Entwicklung von Elektronikbauteilen für die Motorensteuerung sowie Komponenten für den dynamisch wachsenden Markt an Elektro- und Hybridfahrzeugen stellt bei der Denso Automotive Deutschland GmbH besondere Anforderungen an das Personalmanagement. Das weiß auch Nicole Lichte-Braun, Personalleiterin des Unternehmens. Die Denso Corporation mit 130.000 Mitarbeitern in 36 Ländern ist ein weltweit führender Entwickler und Anbieter von Komponenten für die Autoindustrie und Robotik.

Im Wettstreit um die besten Köpfe – und um die bestehenden Arbeitsplätze noch attraktiver zu machen – setzt das Unternehmen auf Vergütungsoptimierung. Das Ziel ist, Mitarbeitern zusätzliche fi-

nanzielle Anreize zu bieten, die das Gehaltsbudget nicht belasten.

Mit dem Projekt „Vergütungsoptimierung“ hat Personalleiterin Nicole Lichte-Braun die DG-Gruppe betraut, die mit ihren Unternehmensteilen DGbAV (Deutsche Gesellschaft für betriebliche Altersversorgung) und DGEO (Deutsche Gesellschaft für Entgeltoptimierung) Konzeptionen für die Ausgestaltung und Optimierung von Sozialwerken in Unternehmen übernimmt.

## Der Auftrag: Gehaltsextras ohne Belastungen

Kern des Projekts „Vergütungsoptimierung“ sind Gehaltsextras in Form von lebensnahen Entgeltbausteinen, die in das Bruttogehalt einzuflechten sind. Dadurch wird erreicht, dass der Arbeitnehmer mehr von seinem Gehalt hat, weil die steuerbegünstigten Gehaltsextras

seine Abgabenlast reduzieren. Für den Arbeitgeber sind diese finanziellen Anreize aufwandsneutral.

Der DGEO kam bei dem Projekt die Aufgabe zu, für Rechtssicherheit und die unproblematische Umsetzung bei der Anwendung der verschiedenen Entgeltbausteine in der betrieblichen Praxis zu sorgen. Dazu erstellten im Vorfeld Wirtschaftsprüfer und Rechtsanwälte Steuer- und Sozialversicherungsgutachten ebenso wie arbeitsrechtliche Gutachten. Auch eine Anrufungsauskunft beim zuständigen Betriebsstättenfinanzamt gehört zu den Routineaufgaben vor der eigentlichen Umsetzung. Obligatorisch ist auch die Abstimmung mit der deutschen Rentenversicherung Bund. Denn die Behörden schauen selbstverständlich ganz genau hin, wenn bei Gehaltsgestaltungen die Steuerlast und Beiträge reduziert werden – böse



Überraschungen durch unterschiedliche Rechtsauffassungen im Nachhinein können nur vermieden werden, wenn bereits zu Beginn des Projektes alle steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Zweifelsfragen geklärt sind.

### Beteiligungsquote der Mitarbeiter von 70 Prozent

Die Gehaltsextras umfassen Sachleistungen des Arbeitgebers wie beispielsweise Essensgutscheine und Waren-gutscheine, die bis zur monatlichen Höchstgrenze von 44 Euro steuerbefreit gewährt werden können, oder auch die pauschale Erstattung von Mobilfunkkosten.

Von den Vorteilen bei Anwendung von Gehaltsextras waren die meisten Belegschaftsmitglieder nach individuellen Beratungen zu überzeugen. Mit ihnen wurden neue Vereinbarungen getroffen, die ihre Bezüge deutlich anhoben, ohne das Personalbudget des Unternehmens zu belasten. „Rund 70 Prozent nutzen jetzt die diversen Bausteine“, sagt Personalleiterin Lichte-Braun zufrieden. Besonders erfreut ist sie über die Bereitschaft vieler Mitarbeiter, den zusätzlichen finanziellen Spielraum für den Aufbau einer eigenen betrieblichen Altersversorgung zu nutzen: „Wir unterstützen als Un-



© MICHAEL BABERGER

**Einkaufsgutscheine, die pauschale Erstattung von Mobilfunkkosten und Warengutscheine sind Gehaltsextras, die die Vergütung optimieren können.**

## BEISPIELRECHNUNG

	Modell 1: ohne Gehalts- extras	Modell 2: Gehaltsextras	Modell 3: Gehaltsextras und bAV
Arbeitgeberaufwand	3.100 Euro	3.090 Euro	3.050 Euro
Lohnnebenkosten	500 Euro	490 Euro	450 Euro

Mitarbeitergehalt brutto	2.600 Euro	2.600 Euro	2.600 Euro
davon lohnsteuer- und sv-pflichtig	2.600 Euro	2.415 Euro	2.240 Euro
Abzug Steuern und Sozialversicherung	915 Euro	820 Euro	740 Euro
Beitrag zur bAV (Nettoanteil 95 Euro)			175 Euro
Gehaltsextras (Gutscheine 135 Euro plus Auszahlungen 50 Euro)		185 Euro	185 Euro
Nettobetrag (plus Gehaltsextras)	1.685 Euro	1.780 Euro	1.685 Euro + bAV Anspruch

Die Grafik zeigt den Unterschied im Nettogehalt durch Gehaltsextras (Daten zur Beispielsrechnung im Text). In Modell drei wird der Nettoüberschuss für eine bAV verwendet.

QUELLE: DGEO

ternehmen, dass unsere Mitarbeiter Lücken in der staatlichen Rentenversicherung schließen können.“

### Über Entgeltbausteine zu mehr Netto für die betriebliche Altersvorsorge

Das Beispiel verdeutlicht die Vorteile des Einsatzes von Entgeltbausteinen: Einem 40-jährigen Arbeitnehmer mit einem Kind, Steuerklasse vier und mit einem Bruttogehalt von 2.600 Euro verbleiben ohne Entgeltoptimierung nach Abzug der Lohnsteuer und der Sozialabgaben 1.685 Euro Nettolohn. Nimmt er dagegen die Entgeltbausteine Warengutschein (44 Euro monatlich), Essensgutscheine (91,50 Euro monatlich), pauschale Handykostenübernahme (29 Euro monatlich) und eine Werbeflächenmiete seiner Firma zum Beispiel auf dem PKW (21 Euro monatlich) in Anspruch, erhöht sich der Nettowert um fast 100 Euro. Grund: Die Abzüge für den Fiskus und die Sozialkassen werden wegen der begünstigten Bausteine um diesen Betrag geringer. Zur genauen Berechnung und den einzelnen Effekten vergleichen Sie bitte das Berechnungsbeispiel oben.

Arbeitnehmer, die sich über die geplanten Abstriche bei der staatlichen

Rente bewusst sind und Eigenvorsorge für ihr Alter treffen wollen, nutzen die gewonnene Nettoliquidität für den Aufbau eines eigenen Betriebsrentenan-spruchs, ohne dass sie zusätzlich Gehalt aufwenden müssen.

Im Beispiel können für den Mitarbeiter so 175 Euro pro Monat in die betriebliche Altersversorgung einbezahlt werden. Aus den ersparten Lohnnebenkosten kann der Arbeitgeber noch einen Zuschuss dazu geben. Der Arbeitnehmer könnte in diesem Fall ab 67 mit einer garantierten Betriebsrente von 234 Euro monatlich rechnen, wählt er eine Kapitalabfindung, erhält er einmalig den Betrag von rund 65.000 Euro.

Die „bAV zum Nulltarif“, die über Unternehmensleitungen den Mitarbeitern angeboten wird, kann auch Angestellte überzeugen, die bislang vor einer zusätzlichen Altersabsicherung zurückschreckten, weil sie fürchteten, dass dafür ihr Gehalt zu knapp sei. ■



**ROLAND MEINERT** ist Fachbereichsleiter DGEO bei der DG-Gruppe im bayerischen Wemding.