

Der kalten Progression ein Schnippchen schlagen

Entgeltoptimierung birgt Vorteile für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Sie haben mehr Netto vom Brutto – das rechnet sich auch für kleine und mittelständische Unternehmen.

Ganz gleich, wie die Politik bei der so genannten kalten Progression entscheiden wird. Die Tatsache, dass trotz steigender Lohnzahlungen nur geringfügig mehr oder – im Falle der kalten Progression – sogar noch weniger auf dem Konto landet, wird uns auch in den kommenden Jahren begleiten. Das ist für die Mitarbeiter nicht motivierend und stellt auch für Unternehmen mitunter ein Problem dar. Einen möglichen Ausweg aus diesem Dilemma sind moderne Vergütungssysteme, die mehr Netto vom Brutto generieren. Dieses System der Entgeltoptimierung war bislang jedoch nur für große Unternehmen praktikabel. Über so genannte externe „Cafeteria-Systeme“ können jetzt auch kleine und mittelständische Unternehmen dem Angebot großer Unternehmen Paroli bieten.



Der Autor

MARCO BARRETO BITTNER

Geschäftsführer der ValueNet Consulting Süd GmbH, die im Verbund der ValueNet Group Unternehmen zu externen Cafeteria-Systemen berät und betreut.



Ein wichtiges Instrument der Mitarbeiterbindung

Mitarbeiter langfristig an sich zu binden, gewinnt als Aspekt der Wettbewerbsfähigkeit für Unternehmen zunehmend an Bedeutung. Im Umkehrschluss heißt das aber auch, dass Unternehmen, denen es nicht gelingt, Mitarbeiter an sich zu binden und die einer entsprechenden Fluktuation ausgesetzt sind, spürbare Wettbewerbsnachteile in Kauf nehmen müssen. Geldwerte Extras, für die keine Steuern und Abgaben anfallen, können hier ein Schlüssel zum Erfolg sein. Cafeteria-Systeme bieten hier zeitgemäße Anreize. Ähnlich einer Speisekarte stellen sie Mitarbeitern ein breit gefächertes Angebot an Sachbezügen zur individuellen Auswahl, mit denen sich einige hundert Euro netto im Jahr mehr

erzielen lassen. Das können Einkaufsgutscheine, Tankkarten, Zuschüsse für das private Internet, das Firmenhandy oder ein Tablet-Computer sein. Unterschiedliche betriebliche Entgelt- und Sozialleistungen, Sachbezüge und Benefits lassen sich so den persönlichen Bedürfnissen genau anpassen. Statt Bruttogehalt wählen viele Arbeitnehmer dann bevorzugt Leistungen, die für sie steuer- und sozialabgabenfrei bleiben. Das hat natürlich auch für den Arbeitgeber greifbare Vorteile, denn auch er muss keine Sozialabgaben auf die Zuschüsse entrichten. Eine klassische Win-Win-Situation für Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

Kein Privileg mehr für Großkonzerne

Bislang waren derartige Systeme ausschließlich für große Unternehmen praktikabel. Das

Mit **individuellen Sachbezügen** im Jahr einfach **einige hundert Euro netto mehr erzielen.**

Bezüge/Abzüge	St	SV	GB	Vorher	Nachher
Grundentgelt	L	L	J	2.500,00	2.500,00
Bruttoreduzierung	L	L	J		-194,50
Sachbezug	F	F	N		44,00**
Essensschecks, 15 Stück	F	F	N		46,50**
Essensschecks	F	F	N		45,00**
Zuschuss Handy	F	F	J		30,00*
Personalcomputer	F	F	N		29,00**
Steuer-Brutto				2.500,00	2.305,50
SV-Brutto KV/PV				2.500,00	2.305,50
SV-Brutto RV/AV				2.500,00	2.305,50
Gesetzliches Gesamtbrutto				2.500,00	2.335,50
<i>Gesamtbrutto inkl. NEO Sachleistungen**</i>				<i>2.500,00</i>	<i>2.471,00</i>
Lohnsteuer				327,41	279,83
Solidaritätszuschlag				18,00	15,39
Rentenversicherung				238,25	217,87
Arbeitslosenversicherung				37,50	34,58
Krankenversicherung				205,00	189,05
Pflegeversicherung				31,88	29,40
Gesetzliche Abzüge				856,04	766,12
Gesetzlicher Nettoverdienst				1.643,96	1.569,38
Sachbezug					44,00
15 Essensschecks					91,50
Zahlung Rate Personalcomputer					29,00
Gesamtbetrag aller Nettoleistungen				1.643,96	1.733,88
Überweisung auf das Bankkonto				1.643,96	1.569,38
Summe mtl. NEO Sachleistungen					164,50
Nettoveränderung monatlich					89,92
Gesamtnettoveränderung jährlich					1.079,04
Dies entspricht einer Nettoveränderung in Höhe von 5,47 %					

Für Unternehmen ist die **Wahlfreiheit der Sachleistungen** ein **Imagefaktor.**

hierfür ist die rechtzeitige Einbindung der Angestellten eines Unternehmens in die Prozesse des Cafeteria-Systems. Nur ein hohes Maß an Transparenz macht die Attraktivität der freiwilligen Leistungen deutlich und lässt die Berücksichtigung persönlicher Präferenzen und Lebensumstände der Mitarbeiter durch das Unternehmen seine Wirkung als Imagefaktor entfalten.

Die Beispielrechnung zeigt auf, wie ohne großen Aufwand mittels geldwerter Extras eine spürbare Steigerung des Nettoeinkommens erreicht werden kann.

ändert sich jetzt. Mit externen Cafeteria-Systemen können auch kleine und mittelständische Firmen mit dem Angebot großer Konzerne mithalten, wenn sie die administrativen Aufgaben einem externen Partner

übergeben. Personalabteilungen können durch die Auslagerung der Verwaltung an Dienstleister Kosten senken und Personal-Prozesse verstärkt an der Unternehmensstrategie ausrichten. Beste Voraussetzung

PRÄSENZ- UND FERNLEHRGÄNGE



Das EBZ bietet:

- individuelle und berufsbegleitende Weiterbildung
- kompetente Dozenten als persönliche Ansprechpartner
- Weiterbildungen als Sprungbrett für die Karriere
- fachspezifische und fachübergreifende Qualifizierungsmöglichkeiten
- persönliche Betreuung

Start zum 13.09.2014, nächster Start im März 2015

Fernlehrgang Geprüfte/r Immobilienfachwirt/in (IHK/EBZ)

Die Aufstiegsweiterbildung Immobilienfachwirt/-in ist der bekannteste und am häufigsten besuchte Lehrgang der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft in Deutschland. Absolventen sind Experten der Immobilienmärkte – sie sind vielseitig einsetzbar und können auch anspruchsvolle Aufgaben eigenverantwortlich erfüllen.

Ihr persönlicher Ansprechpartner: Herr Stephan Bucksteegen
Tel.: 0234 94 47-507 · E-Mail: s.bucksteegen@e-b-z.de

Start zum 01.04. und 01.10. jeden Jahres

Fernlehrgang Immobilienkaufmann/-frau (EBZ/IHK)

Der zweijährige Fernunterricht Immobilienkaufmann/frau (EBZ/IHK) mit Präsenzphasen in Bochum, Berlin und München richtet sich an Auszubildende und branchenfremde Seiteneinsteiger, die das gesamte immobilienwirtschaftliche Kompetenzprofil eines/er Immobilienkaufmanns/frau erwerben möchten.

Ihr persönliche Ansprechpartnerin:
Frau Isabel Auer · Tel.: 0234 94 47-509 · E-Mail: i.auer@e-b-z.de

Start zum 01.04. und 01.09. jeden Jahres

Fernlehrgang Geprüfte/r Immobilienverwalter/in (EBZ)

Der einjährige Fernlehrgang Geprüfte/r Immobilienverwalter/in (EBZ) mit Präsenzphasen in Bochum vermittelt das gesamte Wissen, das für eine erfolgreiche Tätigkeit in der Verwaltung von Wohn- und Gewerbeimmobilien inklusive WEG-Verwaltung benötigt wird. Ein Umstieg in den Fernlehrgang Immobilienkaufmann/frau (EBZ/IHK) ist jederzeit möglich.

Ihr persönliche Ansprechpartnerin: Frau Claudia Bovenschulte
Tel.: 0234 94 47-515 · E-Mail: c.bovenschulte@e-b-z.de

Start in Bochum: 16.07.2014, nächster Start im Sommer 2015

Präsenzlehrgang Immobilienfachverwalter (IHK)

Der 13-tägige Lehrgang Immobilienfachverwalter (IHK) mit 104 Präsenzstunden in Bochum und Berlin vermittelt das gesamte Wissen, das für eine erfolgreiche Tätigkeit in der Verwaltung von Wohn- und Sonderigentum notwendig ist, sowie aktuelle rechtliche Kenntnisse aus dem WEG-Recht.

Ihr persönlicher Ansprechpartner:
Herr Stephan Hacke · Tel.: 0234 94 47-566 · E-Mail: s.hacke@e-b-z.de