

## Personalkosten stets im Auge behalten

Hier geht es um Ihr Geld (Teil 4): Lohnzusatzkosten lassen sich durch geschickte Vertragsgestaltung senken / Für Mitarbeiter bleibt netto mehr

### STUTTGART/MAGDEBURG.

Personal, Wareneinsatz und Energie: Das sind die drei größten Kostenblöcke in der Gastronomie und Hotellerie. Jeannette Krüger vom Institut für Liquiditätsaufbau in Magdeburg weiß: „Gerade bei den Mitarbeiterlöhnen lässt sich durch eine Optimierung eine ganze Menge sparen. Das Gute daran ist: Gastronomen können durch einen geschickte Vertragsgestaltung erreichen, dass der Unternehmer weniger bezahlen muss und der Mitarbeiter dabei netto sogar noch mehr Geld bekommt.“

### Urlaubsgeld via Stundenlohn

Bei der Optimierung werden die tariflich vereinbarten lohnsteuer- und sozialversicherungsfreien Zuschläge konsequent ausgenutzt, um die Lohnzusatzkosten für den Mitarbeiter und Unternehmer zu senken. Als ersten Schritt empfiehlt Jeanette Krüger eine Analyse der Gehälter und Löhne. „Sehen Sie nach, wie viel Sie der Mitarbeiter mit Sozialversicherungs- und Lohnsteuerbeiträgen kostet. Rechnen Sie danach aus, wie sich Ihre eigenen Kosten verändern, wenn der Mitarbeiter bei gleichem Netto-Lohn sozialversicherungs- und lohnsteuerfreie Zuschläge, wie etwa Fehlbetragsgeld, Kindergartenkosten erhält.“ (siehe Kasten) „Der Gastronom stellt dann sofort fest, dass er für den Mitarbeiter weniger Lohnzusatzkosten bezahlen muss“, erklärt Jeanette Krüger. Je mehr Beschäftigte der Gastronom hat, desto größer ist die Einsparung.

Vereinbaren Sie mit den Beschäftigten, dass Sie das Urlaubsgeld (laut Tarif 80 Prozent des Bruttomonatslohns) und das Weihnachtsgeld (60 Prozent des Bruttomonatslohns) nicht einmalig, sondern als Bestand-



Detailarbeit zahlt sich aus: Alle Löhne und Gehälter sind zu analysieren

Foto: Imago

teil seines Stundenlohnes ausbezahlen. Dadurch erhöhen sich die sozialversicherungs- und lohnsteuerfreien Zuschläge für Nacht-, Sonntags-, und Feiertagsarbeit (nebenstehenden Kasten).

Zahlen Sie Ihrem Mitarbeiter die gesetzlich möglichen Zuschläge für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit aus. Wichtig ist, dass diese Zuschläge fortlaufend dokumentiert werden. Sonst erkennt das Finanzamt sie nicht an.

### Alles schriftlich festhalten

Was das bringt, zeigt folgendes Rechenbeispiel. Ein durchschnittlicher Mitarbeiter erhält ein Bruttogehalt von 1497 Euro. Das bedeutet: Er hat ein Nettogehalt von 992,05 Euro. Nach einer Optimierung auf Bruttolohnbasis sollte er einen Nettolohn von durchschnittlich 1096,50 Euro haben (+104,45 Euro).

Der Gastronom musste vor der Optimierung für den Mitarbeiter 1775,35 Euro bezahlen, danach 1724,34 Euro (-51,01 Euro).

### Abgabefreie Zuschläge

**Befreit** von der Lohn- und Sozialabgabepflicht sind folgende Zuschläge:

- ▶ Die Fehlgeldentschädigung, wenn sie nicht 16 Euro im Monat übersteigt.
- ▶ Gegen Vorlage des Gebührenbescheids die Kindergartenbeiträge.
- ▶ Telefongeld bis zu 20 Euro für leitende Mitarbeiter

Die Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit bis zu folgenden Grenzen:

- ▶ Für Nachtarbeit 25 Prozent für die Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr, wenn der Mitarbeiter in diesem Zeitraum länger als 2 Stunden arbeitet.
- ▶ Für Nachtarbeit 40 Prozent für die Zeit von 0 Uhr bis 4 Uhr,

Auf Nettolohnbasis zahlt er für den Mitarbeiter nach der Optimierung nur noch 1529,02 Euro. Das bedeutet: Er spart 246,33 Euro Lohnzusatzkosten im Monat. „Im Durchschnitt ergibt sich bei zehn Arbeitnehmern ein Einsparpotenzial von 15.000 Euro pro Jahr“, sagt Jeannette Krüger. Und noch ein Detail ist von Bedeutung: Damit die Optimierung auch prüfungssicher für das jeweilige Finanzamt ist, sollten die Zusatzvereinbarungen schriftlich mit dem Mitarbeiter getroffen werden.

Der Arbeitsvertrag muss folgende Punkte enthalten: den Stundenlohn, die Nacht- und Feiertagszuschläge, die Regelungen zum Personalverzehr, Urlaub, die monatlich zu leistenden Arbeitsstunden, Vereinbarungen über Mehrstunden, Überstunden und Zuschlagsarten. Der Arbeitsvertrag sollte grundsätzlich von Unternehmer und Arbeitnehmer unterzeichnet sein. Denn sonst greift immer die gesetzliche Regelung. *Thomas Kuehn*

## Tipps zum Mitarbeiterlohn

**Jeannette Krüger** vom Institut für Liquiditätsaufbau gibt Tipps zum Thema Mitarbeiterlöhne:

- ▶ Die 400-Euro-Kraft ist immer der teuerste Mitarbeiter. Denn der Unternehmer muss hier die 30 Prozent Lohnnebenkosten alleine bezahlen.
- ▶ Besser ist es, 400-Euro-Kräften Nacht- und Feiertagszuschläge zu bezahlen. Dafür müssen nämlich weder Lohnsteuern noch Sozialversicherungsbeiträge entrichtet werden.
- ▶ Es wäre menschlich verständlich, wenn ein Gastronom einen Hartz-IV-Empfänger privat bezahlt. Schließlich möchte der nicht so viel hinzu verdienen, weil sich sonst seine Ansprüche

bei der Arge minimieren. Doch: Privatzahlungen an Mitarbeiter lohnen sich nicht. Denn durch die geringeren Lohnkosten steigt der Gewinn an. Das bedeutet: Der Unternehmer bezahlt erheblich höhere Steuern. Der Gastronom zahlt die „Lohnsteuer“ über den höheren Gewinn ganz alleine. Wenn der ausgewiesene Gewinn hoch ist, führt das auch bei Finanzierungen zu Problemen. Der Banker will nämlich bei der Kreditvergabe die Betriebswirtschaftliche Auswertung des Betriebes sehen. Ein hoher Gewinn führt zu höheren Tilgungsforderungen des Bankers.

wenn die Nacharbeit vor 0 Uhr aufgenommen wurde.

- ▶ Für Sonntagsarbeit 50 Prozent, für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen 125 Prozent.
- ▶ Für Arbeit an Silvester 125 Prozent, wenn ab 14 Uhr gearbeitet wird.
- ▶ Für Arbeit an Heiligabend ab 14 Uhr, am 1. und 2. Weihnachtsfeiertag sowie am 1. Mai 150 Prozent.
- ▶ Als Sonntags- und Feiertagsarbeit gilt auch die Zeit von 0 bis 4 Uhr des auf den Sonn- oder Feiertag folgenden Tages, wenn die Arbeit vor 0 Uhr begonnen hat. Beispiel: Wenn ein Servicemitarbeiter seine Arbeit am Sonntag um 22 Uhr beginnt und bis 5 Uhr morgens am Montag arbeitet, dann gelten die ersten vier Stunden des Montags noch als Sonntagsarbeit.
- ▶ Über die Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit muss ein Nachweis geführt werden. Sonst entfällt die Steuerfreiheit.