

Nils Deiwick

Waldstr. 5
35753 Greifenstein

Greifenstein-Allendorf, 10. Mär: 2019

Antrag an die 14. Kirchensynode der SELK 2019

Die Synode möge beschließen:

1) §42 der Ordnung der Besoldung und Versorgung der Geistlichen der Selbständigen Evangelischen-Lutherischen Kirche wird wie folgt geändert:

alt: „Auf laufende Dienst- und Versorgungsbezüge kann weder ganz noch teilweise verzichtet werden.“

neu: „Auf laufende Dienst- und Versorgungsansprüche kann teilweise verzichtet werden zur Einführung von lohnsteueroptimierten Vergütungsbausteinen.“

2) Mit dem weiteren Vorgehen in Sachen Lohnkostenstrukturierung (siehe Begründung) werden die Synodalkommission der SELK für Haushalts- und Finanzfragen (SynKoHaFi) und die Kirchenleitung der SELK beauftragt.

Begründung:

Was bedeutet Lohnkostenstrukturierung?

Eine (Netto-)Lohnerhöhung für die Mitarbeiter(Pfarrer), ohne zusätzliche Personalkosten für den Arbeitgeber(SELK).

Dieses Prinzip der Lohnkostenstrukturierung findet schon seit längerem in großen börsennotierten Unternehmen Anwendung. Dort beschäftigen sich hoch bezahlte Spezialisten damit, den Mitarbeitern mehr Nettolohn durch staatlich garantierte und steuerlich optimierte Lohnbestandteile zu verschaffen. Solch teure Abteilungen lohnen sich in der Regel für Firmen ab 20.000 Mitarbeitern. Seit ein paar Jahren kann dieses spezialisierte Fachwissen auch bei mittelständischen Unternehmern angewandt werden.

Das Konzept der Lohnkostenstrukturierung wurde bereits im Jahr 2017 der Synodalkommission der SELK für Haushalts- und Finanzfragen (SynKoHaFi) durch den Unternehmensberater und Vorstandsmitglied der Humanitären Hilfe Osteuropa e.V., Nils Deiwick (Greifenstein-Allendorf) und einem Mitarbeiter der Firma Lohnwerk Berlin GmbH vorgestellt.

Man kam in den Gesprächen übereinstimmend zu dem Ergebnis, dass die Lohnkostenoptimierung für die SELK ein adäquates Mittel sei. Somit könnte den Pfarrern das vorher gekürzte Gehalt wieder ausgezahlt werden.

Jedoch kann auch beispielsweise dafür gesorgt werden, dass zukünftige Rentenzahlungen der heutigen Pfarrer nicht mehr aus dem laufenden Haushalt, sondern zum größten Teil aus einem speziellen Fond (z.B. pauschal dotierte Unterstützungskasse) zu begleichen.

Somit könnte der schon seit längerem angedachte Rentenfond realisiert werden.

Ein Fachanwalt für Arbeitsrecht wurde im Vorfeld beauftragt das Kirchenrecht und die Vergütungs-
Ordnung auf die Anwendbarkeit der Lohnkostenstrukturierung zu prüfen. Dabei fiel ihm auf, dass die
bestehende Vergütungsordnung dies nicht zulasse. Da ist festgehalten, dass ein Pfarrer nicht auf
Teile seines Bruttolohns verzichten darf. Dieses ist aber zwingend notwendig, da Teile des
Bruttolohnes durch Lohnsteuer optimierte Vergütungsbausteine ersetzt werden müssen um den
Nettolohn zu erhöhen. Darauf zielt der vorliegende Antrag.

Anhang 1: PDF-Dokument mit den meisten gestellten Fragen rund um die Lohnkostenstrukturierung.
Es bezieht sich jedoch auf ein normales mittelständisches Unternehmen ohne die Sonderregelungen
der SELK.

Vorstehender Antrag wird von 61 stimmberechtigten Kirchgliedern der Selbständigen
Evangelisch-Lutherischen Kirche (SELK) gestellt.

F.d.R:



Michael Schätzel
Geschäftsführender Kirchenrat

Hannover, 19.06.2019

VORWORT

FAQ. Häufig gestellte Fragen

zu einer optimierten Vergütungsstruktur

„Jede Frage von Ihnen ist berechtigt. Jede Frage soll, miss und wird durch uns beantwortet werden.“ Ihr Team der Lohnwerk Gruppe

Im Rahmen der geplanten Maßnahme „Optimierung der bestehenden Vergütungsstruktur“ werden per Gesetz verankerte Rechtsansprüche genutzt.

Als Grundprinzip bei Nutzung derartiger Rechtsansprüche gilt:

Sie haben als Bundesbürger diverse Ansprüche – jedoch müssen Sie darum wissen und sich um deren Inanspruchnahme kümmern, um die finanziellen Zuwendungen zu erhalten.

Hierzu einige Beispiele:

- | | |
|-----------------------------|--|
| Arbeitslosengeld | Im Falle der Arbeitslosigkeit besteht ein Rechtsanspruch auf finanzielle Existenzsicherung – das ALG I. |
| Krankengeld | Im Falle der Arbeitsunfähigkeit besteht ebenfalls ein Rechtsanspruch auf finanzielle Existenzsicherung – das Krankengeld. |
| Kinderfreibetrag | Pro Kind und Kalenderjahr steht Ihnen als Rechtsanspruch ein Kinderfreibetrag in Höhe von (derzeit) über 7.350,- EUR zu. Alternativ (Prüfung erfolgt im Rahmen einer Günstigerprüfung) steht Ihnen ein Rechtsanspruch auf Kindergeld zu. |
| Werbungskosten | Im Rahmen der privaten Einkommenssteuererklärung haben Sie dahingehend einen Rechtsanspruch, dass Sie Ihre angefallenen Werbungskosten steuerlich geltend machen können. Selbst für den Fall, dass Ihnen gar keine Aufwendungen entstanden sind, haben Sie einen Rechtsanspruch – den Rechtsanspruch auf eine Werbungskostenpauschale. |
| Investitionszuschuss | Im Rahmen der Erneuerung einer ineffizienten Heizungsanlage haben Sie einen Rechtsanspruch auf nicht zurückzahlende Fördermittel seitens der KfW – den Investitionszuschuss. |
| Die Eigenheimzulage | In zurückliegenden Jahren hatten Sie bei Kauf oder Bau eines Eigenheims für acht Kalenderjahre einen Rechtsanspruch auf eine Eigenheimzulage. |

Dies sind nur einige Beispiele, die zeigen, dass man als Bürger selbst aktiv werden muss, um sich Rechtsansprüche nicht entgehen zu lassen.

Angemerkt sei, dass ein bestehender Rechtsanspruch wahrgenommen werden kann – aber keine Verpflichtung zur Inanspruchnahme vorliegt.

Das ist zum Beispiel bei Arbeitslosigkeit der Fall. Der Staat bietet Ihnen hier ein Recht auf finanzielle Absicherung und unterstützt bei der Wiedereingliederung in das Berufsleben. Sie haben ein staatlich verbürgtes Recht auf diese Leistungen, es besteht aber zu keinem Zeitpunkt eine Verpflichtung, diese Leistungen tatsächlich in Anspruch zu nehmen.

**Solche Rechtsansprüche gibt es auch im Lohnsteuerrecht;
diese können Sie jedoch ausschließlich über und mit Ihrem Arbeitgeber beantragen.**

Ziel ist es, Ihre individuellen Rechtsansprüche zu ermitteln. Sie entscheiden dann selbst nach Kenntnis der individuellen Rechtsmöglichkeiten, ob Sie diese zukünftig über Ihren Arbeitgeber aktivieren und nutzen möchten.

1. Was ist Ziel einer optimierten Vergütungsstruktur?

Ziel einer optimierten Vergütungsstruktur ist es, steuerfreie und/oder abgabenfreie oder zumindest abgabenbegünstigte Vergütungsmöglichkeiten zu nutzen. Im Ergebnis der Anwendung dieser per Gesetz verankerten Vergütungsmöglichkeiten werden mehrere Effekte erzielt:

- ✓ mehr Netto
- ✓ mehr Arbeitslosengeld
- ✓ mehr Krankengeld
- ✓ mehr Rente

2. Wie funktioniert dies im Detail?

Der Gesetzgeber bietet eine Vielzahl von Möglichkeiten, um Lohn- und Gehaltsbestandteile steuer- und abgabenbefreit zu gewähren. Die Nutzung derartiger Vergütungsbestandteile setzt durch Reduzierung der Abgabenlast entsprechende Mittel frei, welche Ihnen in der Zukunft in Form eines höheren Nettoauszahlungsbetrags zufließen werden.

Ihr Arbeitgeber bietet Ihnen an, dass für Ihre persönliche steuerliche Situation die individuellen Rechtsansprüche definiert werden, damit Sie im Ergebnis die Auswirkungen (zum Beispiel beim Nettogehalt) detailliert ausgewiesen bekommen und positiven Nutzen daraus ziehen können.

3. Was sind das für abgabenfreie Vergütungsbestandteile?

Sehr viele dieser im Lohnsteuerrecht verankerten Rechtsansprüche werden Ihnen bekannt sein. Als Beispiel hierfür sei der Sonntags-, Feiertags- und Nachtzuschlag erwähnt. Da bei Schicht- und Nachtarbeit eine zusätzliche familiäre und körperliche Belastung vorliegt, fördert der Gesetzgeber diese Mehrbelastung durch Steuerfreiheit.

Sämtliche per Gesetz verankerten steuerfreien Vergütungsbestandteile, Pauschalen und Freibeträge sind im Einkommenssteuergesetz geregelt.

Hier weitere Beispiele:

Erholungsbeihilfe Hier fördert der Gesetzgeber Ihre privaten Erholungsmaßnahmen mit einer steuerfreien Pauschale (Regeneration / Erhalt der Arbeitskraft).
§ 40 Abs. 2 Nr. 3 EStG

Internetpauschale Hier wird Ihr Privataufwand für die Nutzung des Internets pauschal gefördert.
§ 40 Abs. 2 Nr. 5 EStG

Sachbezugsfreigrenze Diese wird im Rahmen einer optimierten Vergütungsstruktur dahingehend genutzt, dass Sie monatlich wiederkehrend einen abgabenfreien zweckgebundenen Zuschuss zu Ihren privaten Energiekosten – Heizung, Warmwasser, Strom – erhalten.
§ 8 Abs. 2 EStG

Dies sind drei Beispiele, welche grundsätzlich zu 100 % für jeden Arbeitnehmer in Deutschland zutreffen. Da die weiterführenden Rechtsansprüche aber auf die individuelle Situation abzustimmen sind, kann derzeit noch nicht benannt werden, welche weiteren steuerrechtlich relevanten Vergütungsbestandteile im Einzelnen in Betracht kommen.

Ihr Arbeitgeber bietet Ihnen kostenfrei an, diese weiterführenden Rechtsansprüche individuell für Sie feststellen zu lassen.

Nach erfolgter Ausarbeitung erhalten Sie transparente Informationen über die seitens des Gesetzgebers geförderten Vergütungsbestandteile, welche für Sie persönlich zutreffen.

4. Nutze ich diese Vorteile nicht eventuell bei meiner privaten Steuererklärung?

Nein.

Ihre private Steuererklärung bleibt hiervon gänzlich unberührt. Die hier im Rahmen der laufenden Vergütung genutzten Rechtsansprüche generieren einen zusätzlichen (Steuer-) Vorteil für Sie.

Die hier im Rahmen einer optimierten Vergütungsstruktur steuerlich geförderten Vergütungsbestandteile existieren ausschließlich im Lohnsteuerrecht – so können Sie zum Beispiel bei Ihrer privaten Steuererklärung nicht Ihre Aufwendungen für Heizung und Strom oder Ihre Aufwendungen für den Erholungsurlaub steuerlich geltend machen.

Somit können im Rahmen der persönlichen Steuererklärung auf Arbeitnehmerseite keine Wechselwirkungen oder Minderansprüche auftreten – über die Nutzung der steuerbefreiten und abgabenbegünstigten Vergütungsmöglichkeiten werden vielmehr zusätzliche Steuervorteile generiert!

5. Ist das legal?

Ja.

Die im Rahmen der optimierten Vergütungsstruktur aktiv genutzten Vergütungsbestandteile stehen im Einklang mit dem Gesetz und der Rechtsprechung. Die Nutzung von (Steuer-) Befreiungstatbeständen, ohne dass ein tatsächlicher und erkennbarer Befreiungsgrund vorliegt, ist jedoch verboten. Daher ist es erforderlich, dass Sie persönlich den Ihnen vorliegenden Mitarbeiter-Erfassungsbogen wahrheitsgemäß und vollständig ausfüllen.

6. Warum schenkt mir jemand etwas?

Tatsächlich schenkt Ihnen hier niemand etwas, denn weder Ihr Arbeitgeber noch der Staat haben ohne Weiteres Geld zu verschenken.

Der Gesetzgeber gewährt jedoch jährlich Sozialausgaben in Höhe von rund 800 Milliarden Euro – das kann man durchaus ein Geschenk nennen.

Viele Einsatzgebiete dieser Gelder werden Ihnen vertraut sein; da ist zum Beispiel das Elterngeld, das Kindergeld, BAföG etc. Hausbauer können sich eine Prämie sichern und Geringverdiener können unter Umständen einen Anspruch auf Wohngeld geltend machen. Nicht zu vergessen sind als große Posten der staatlichen Sozialleistungen das Arbeitslosengeld I und II und – bei einer Rente, die die Lebenshaltungskosten nicht decken kann – die Grundsicherung zu nennen.

Auch bei der Erhebung der Einkommensteuer gibt es einige Pauschalbeträge, die Sie geltend machen können – ungeachtet dessen, ob Ihnen in diesem Bereich tatsächlich Aufwendungen entstanden sind, wie zum Beispiel im Bereich der Werbungskosten.

Somit ist also erkennbar, dass es durchaus diverse Rechtsansprüche gibt, bei denen man Geld vom Gesetzgeber in Anspruch nehmen kann.

Rechtsansprüche in einer Vergütungsstruktur

Durch Ermittlung und Anwendung steuerlich begünstigter Verdienstbestandteile werden Gelder freigesetzt, die Ihnen als höherer Nettoauszahlungsbetrag zufließen.

Die Ermittlung und arbeitsrechtliche Umsetzung Ihrer individuellen Ansprüche, welche einen höheren Nettoauszahlungsbetrag generieren, übernimmt die LOHNWERK Gruppe gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber für Sie.

7. Warum macht mein Arbeitgeber das?

Weil auch Ihr Arbeitgeber einige Vorteile für sich verzeichnen kann.

Durch die Optimierung der bestehenden Vergütungsstrukturen erhöht sich Ihr Nettogehalt erheblich. Über eine optimierte Vergütungsstruktur kann dies für alle Mitarbeiter erreicht werden, ohne dass dies bei Ihrem Arbeitgeber erhebliche Zusatz-(Lohn)-kosten auslöst.

Weiterführend verzeichnet Ihr Arbeitgeber dahingehend erhebliche Vorteile, dass er sich als Arbeitgeber in der Region positiv hervorheben kann. Durch die gestiegene Attraktivität als Arbeitgeber ist es für ihn leichter, qualifiziertes Fachpersonal für das Unternehmen zu gewinnen – ein Punkt, welcher zu Zeiten von zunehmendem Fachkräftemangel den Fortbestand des Unternehmens sichert. Dass auch die bestehende Belegschaft in der Folge der Maßnahmen intensiver an das Unternehmen gebunden wird, rundet das Gesamtergebnis entsprechend ab.

Diese intensivere Mitarbeiterbindung hat auch zur Folge, dass die tatsächlichen Lohnkosten für Ihren Arbeitgeber langfristig reduziert werden können, da Ihr Arbeitgeber weniger (Kosten-) Aufwand für das Finden und die Einarbeitung neuer Mitarbeiter hat.

8. Warum nimmt mein Arbeitgeber diese Vorteile erst jetzt wahr?

Diese Rechtsansprüche sind im Gesetz schon sehr viele Jahre verankert. Jedoch erst in der jüngeren Vergangenheit sind hier durch den Gesetzgeber erhebliche Vereinfachungen hinsichtlich der praktikablen Anwendung in den Unternehmen vorgenommen worden. Erst durch diese jüngsten Vereinfachungsnormen ist es für Ihren Arbeitgeber möglich, diese Rechtsansprüche anzuwenden, ohne einen erheblichen Mehraufwand im administrativen Bereich (Erstellung der Lohn- und Gehaltsabrechnungen) auszulösen.

Weiterführend ist anzumerken, dass die zur Anwendung gebrachten steuerlich begünstigten Vergütungsbestandteile an die Entwicklung im Unternehmen, bzw. an die veränderten persönlichen Situationen der Mitarbeiter (zum Beispiel Eheschließung, Scheidung) angepasst werden müssen. Für diese Überwachung fehlte Ihrem Arbeitgeber in der Vergangenheit die fachliche Unterstützung. Mit der LOHNWERK Gruppe hat Ihr Arbeitgeber hinsichtlich Nutzung dieser Rechtsansprüche einen dauerhaften Partner in Steuerangelegenheiten an der Hand.

9. Was kostet mich das?

Die gesamte Beratung und Nutzung der Rechtsansprüche ist für Sie kostenfrei. Sämtliche anfallenden Kosten übernimmt Ihr Arbeitgeber für Sie.

10. Muss ich dieses Angebot meines Arbeitgebers auf eine optimierte Vergütungsstruktur in Anspruch nehmen?

Nein.

Weder Ihr Arbeitgeber noch der Gesetzgeber zwingt Sie zur Nutzung Ihrer persönlichen Rechtsansprüche. Ihnen bleibt es freigestellt, ob Sie an dieser Maßnahme teilnehmen möchten.

11. Warum muss ich den Fragebogen ausfüllen, wenn ich teilnehmen will?

Nur bei Kenntnis Ihrer persönlichen Lebensumstände ist die Definition Ihrer individuellen Rechtsansprüche möglich. Ohne vorliegende Angaben aus dem Mitarbeiter-Erfassungsbogen kann nicht geprüft werden, welche individuellen Rechtsansprüche für Sie bestehen.

12. Was passiert, wenn der Gesetzgeber in der Zukunft diese Förderung (ganz oder teilweise) streicht?

Zunächst ist hier grundsätzlich anzumerken, dass diese gesetzlichen Rechtsansprüche in den letzten Jahrzehnten unverändert existierten. Im Zuge der gesetzlichen Vereinfachungen sind lediglich Veränderungen dahingehend vorgenommen worden, dass steuerfreie Vergütungsansprüche neu eingeführt wurden – beziehungsweise bestehende steuerfreie Pauschalen erhöht wurden.

Sollte jedoch der Gesetzgeber steuerlich derzeit begünstigte Vergütungsbestandteile aus dem Gesetz streichen, bleibt Ihr arbeitsrechtlicher Anspruch auf diese Vergütungsbestandteile trotzdem bestehen.

Die vorgenommene Streichung im Gesetz beträfe lediglich den steuerlichen Vorteil auf diesen Vergütungsbestandteil. Dies bedeutet also im Ergebnis, dass Sie bei einer eventuellen Streichung von gesetzlichen Förderungen wieder den ursprünglichen – sprich den jetzigen – Status inne hätten.

13. Kann ich nach Ausarbeitung einer individuell optimierten Vergütungsstruktur hierzu immer noch „Nein“ sagen?

Ja.

Auch nach erfolgter Prüfung und Kenntnisnahme können Sie auf die Nutzung Ihrer persönlichen Rechtsansprüche selbstverständlich verzichten.

14. Es werden auch Einsparungen im Bereich der Sozialabgaben realisiert – sinken nun nicht auch automatisch meine Leistungsansprüche bei Krankheit, Arbeitslosigkeit und Rente?

Da die Sozialversicherungsbeiträge in der Tat nach Ihrem Einkommen ermittelt werden, würde hier durch das steigende Nettoeinkommen eine ungünstige Wechselwirkung erzeugt werden. Das heißt, Sie hätten zwar ein höheres Nettoeinkommen, jedoch zum Preis von Minderansprüchen in den Fällen Krankheit, Arbeitslosigkeit und Rente. Dies ist jedoch weder durch den Gesetzgeber, noch durch Ihren Arbeitgeber gewollt.

Die Lösung:

Die entstehenden Wechselwirkungen sind auf den Cent genau bezifferbar und werden arbeitsrechtlich verpflichtend über **betriebliche Versorgungskassen** geschlossen – es entsteht Ihnen also keinerlei Nachteil.

Alle im Rahmen der optimierten Vergütungsstruktur konzeptionell vorgesehenen betrieblichen Versorgungskassen sind (wie bereits in der Informationsveranstaltung ausgeführt) per Gesetz geregelt. Hier liegen insbesondere das Sozialgesetzbuch und weiterführend auch das Betriebsrentengesetz zugrunde. Diese Gesetze können Sie zum Beispiel im Internet einsehen.

Zur Funktionsweise dieser Versorgungskassen:

Die Versorgungskasse richtet Ihr Arbeitgeber für Sie ein. Sie müssen hier nichts tun und nichts abschließen – Sie haben lediglich die Rolle des Leistungsempfängers.

Durch diese sozialen Zusatzleistungen Ihres Arbeitgebers werden zusätzliche Leistungsansprüche in den Fällen Krankheit, Arbeitslosigkeit und Rente generiert.

Mit diesen zusätzlichen Leistungsansprüchen wird die entstandene Versorgungslücke nicht nur kompensiert, sondern es werden sogar Besserstellungen erreicht!

Hierüber erhalten Sie im Übrigen auch eine entsprechende schriftliche Leistungsbestätigung der entsprechenden Versorgungskasse, die Ihnen aufschlüsselt, welchen zusätzlichen Leistungsanspruch Sie beispielweise auf Krankengeld und Arbeitslosengeld haben.

Im Ergebnis haben Sie somit wesentlich höhere Gesamtansprüche auf Rente, Krankengeld und Arbeitslosengeld als bisher!

Ein wesentliches Merkmal dieser gesetzlichen Zusatzversorgungskassen ist vor allem aber, dass neben der finanziellen Besserstellung insbesondere in den Bereichen Krankengeld und Altersrente auch der Leistungsumfang erheblich gestiegen ist.

Rente

Die Beiträge, die Ihr Arbeitgeber in die Betriebsrente abführt, sind mit einer per Gesetz definierten Garantieverzinsung versehen (siehe Betriebsrentengesetz). Dies hat zur Folge, dass Sie bei Renteneintritt mit einer Garantierente ausgestattet sind.

Bestünde keine Zusatzversorgungskasse, würde Ihre derzeitige gesetzliche Rente natürlich linear bis zum Renteneintrittsalter fortgeführt werden. Fakt ist jedoch, im Rahmen der gesetzlichen Rentenversicherung werden keine Garantianwartschaften auf Altersrente erworben. Wir bitten Sie, in Ihrer persönlichen Renteninformation, welche Ihnen regelmäßig seitens der Deutschen Rentenversicherung übersandt wird, entsprechend nachzulesen.

Krankheitsfall

Ein weiteres Beispiel für die erheblichen Besserstellungen im Bereich Leistungsumfang dieser Versorgungskassen ist, dass Sie im Falle einer vorliegenden Krankheit bei der betrieblichen Versorgungskasse einen zeitlich unbegrenzten Leistungsanspruch haben – die betriebliche Versorgungskasse zahlt das Krankengeld, solange Sie krank sind.

Ohne Zusatzversorgungskasse: Bei den gesetzlichen Regelungen zum Krankengeld ist dies nicht so. Die gesetzlichen Krankenkassen zahlen dieses Krankengeld maximal für 72 Kalenderwochen. Danach wird der Versicherte ausgesteuert.

Das System der betrieblichen Versorgungskassen seitens Ihres Betriebs ist ein seit langem gut eingeführtes und bewährtes Konzept, nach dem Großunternehmen wie beispielsweise Siemens, VW, BASF und andere seit Jahrzehnten verfahren.

Neben Ihrer persönlichen Besserstellung in den Bereichen der Sozialversicherung erreicht Ihr Arbeitgeber durch diese zusätzlichen Arbeitgebersozialleistungen eine erhöhte Bindungswirkung an das Unternehmen sowie eine gesteigerte Identifikation und Loyalität der Belegschaft.

**Damit Sie einem gesicherten Ruhestand
entgegenblicken können.**

15. Wer bezahlt diese betrieblichen Versorgungssysteme?

Ihr Arbeitgeber.

16. Muss ich als Mitarbeiter irgendetwas abschließen (zum Beispiel eine Versicherung)?

Nein.

17. Was passiert, wenn ich das Unternehmen verlasse?

Wenn Sie Ihren derzeitigen Arbeitgeber verlassen, verzichten Sie ab diesem Moment auf die betrieblichen Zusatzversicherungen, die Ihr Arbeitgeber für Sie eingerichtet hat. Bei Ihrem nächsten Arbeitgeber werden Sie wieder auf die gesetzliche Grundversorgung des Sozialversicherungssystems zurückfallen.

Die bei Ihrem jetzigen Arbeitgeber erworbenen Rentenansprüche jedoch bleiben als persönlicher Leibrentenanspruch unverfallbar. Jeder einzelne Cent, den Ihr Arbeitgeber zusätzlich in die Betriebsrente einzahlt, generiert einen sofort unverfallbaren Leistungsanspruch für Sie, der Ihnen nicht mehr genommen werden kann.

Somit kann festgestellt werden, dass durch die betriebliche Zusatzversicherungskasse der „Betriebsrente“ im Zeitraum der Beschäftigung bei Ihrem jetzigen Arbeitgeber Monat für Monat höhere Versorgungsansparungen (Rentenpunkte) als bisher im Rahmen der rein gesetzlichen Beitragsverpflichtung generiert werden.

18. Schädige ich nicht durch geringere Lohnsteuer und Sozialabgaben den Staat bzw. das Sozialgefüge?

Der Gesetzgeber hat diese steuerlichen Förderungen und Rechtsansprüche in das Gesetz eingeführt, da er diverse Tatbestände steuerlich fördern möchte. Das Nutzen dieser gesetzlichen Rechtsansprüche stellt also Ihr gutes Recht dar. Insbesondere der Umstand, dass das derzeitige Umlageverfahren vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung das System der Deutschen Rentenversicherung vor immense Herausforderungen stellt, ist der Grund dafür, dass der Gesetzgeber diese betrieblichen Versorgungskassen zunehmend erhöht steuerlich fördert.

19. Muss mein Arbeitsvertrag angepasst werden?

Ja.

Damit diese steuerlich begünstigten Vergütungsbestandteile rechtswirksam genutzt werden können, muss die Nutzung und der individuelle Umfang der Rechtsansprüche in einem Nachtrag zum bestehenden Arbeitsvertrag dokumentiert werden.

20. Führt der Abschluss eines angepassten Arbeitsvertrages zu negativen Konsequenzen für mich?

Nein.

Alle bestehenden Besitzstände – also Ihre nach Tarif- und Arbeitsrecht erworbenen Ansprüche – bleiben erhalten.

21. Entstehen für mich bei der Nutzung einer optimierten Vergütungsstruktur Pflichten?

Ja – zwei sehr wichtige!

Um Teile Ihres Einkommens abgabenfrei gewähren zu können, verlangt der Gesetzgeber konkrete Nachweise.

Bei einigen dieser Nachweise reicht eine schriftliche Bestätigung hinsichtlich der zweckbestimmten Verwendung aus. Hinsichtlich weiterer abgabenfreier Bezüge müssen Sie jedoch ergänzend einmal im Jahr nachweisen, dass Ihnen tatsächlich Kosten in entsprechender Höhe entstanden sind.

Dieses grundsätzliche Prinzip kennen Sie bereits von Ihrer privaten Steuererklärung.

Gemäß der Devise „Man bekommt nichts geschenkt“ müssen Sie auch bei Ihrer privaten Steuererklärung punktuell konkrete Kostennachweise (Rechnungen) an das Finanzamt übermitteln, um entsprechende Steuerrückerstattungen zu erhalten. Hier verhält es sich identisch.

Diese Nachweisformulare werden Ihnen jedes Jahr von der LOHNWERK Gruppe zugesendet. Die LOHNWERK Gruppe wird Sie in diesem Zusammenhang fristgemäß anschreiben und an die entsprechende Abgabe erinnern. Durch weiterführende Hinweise und Erläuterungen werden wir Sie umfangreich bei der Erledigung unterstützen.

Ihre zweite wichtige Pflicht besteht darin, dass Sie Ihren Arbeitgeber über Veränderungen Ihrer persönlichen Verhältnisse zuverlässig und zeitnah informieren (z.B. Eheschließung, Scheidung, Geburt eines Kindes, Umzug). Diese individuellen Faktoren haben maßgeblichen Einfluss auf Ihren Nettoauszahlungsbetrag und müssen auch im Rahmen der laufenden Gehaltsabrechnung korrekt angewandt werden.

22. Wie wirkt sich die optimierte Vergütungsstruktur auf meine Vergütung aus?

Ihr Nettolohn wird steigen.

Auch Ihre Leistungsansprüche in den Leistungsfällen Krankheit, Arbeitslosigkeit und Rente werden steigen. Die Höhe der jeweiligen Auswirkung wird im Rahmen einer individuellen Beratung ermittelt werden.

23. Ändert sich durch die optimierte Vergütungsstruktur mein Anspruch auf sonstige Gehaltsbestandteile, Sondervergütungen (zum Beispiel Weihnachtsgeld)?

Nein.

Die sonstigen von der Bruttovergütung abhängigen Gehaltsbestandteile (zum Beispiel Weihnachtsgeld, Überstundenvergütung usw.) berechnen sich weiterhin auf Basis der bisherigen Bemessungsgrundlage.

24. Was passiert bei künftigen Gehaltssteigerungen, Tarifsteigerungen, Alterszulagen und Beförderungen?

Bei künftigen Anpassungen erhalten Sie den gleichen absoluten Steigerungsbetrag, unabhängig davon, ob Sie an der optimierten Vergütungsstruktur teilnehmen.

25. Im Mitarbeiter-Erfassungsbogen sind sogenannte „Sodexo-Guthabenschecks“ angeführt – was ist das?

Sie sind als Arbeitnehmer täglich 8 Stunden im Dienst – während dieser Zeit müssen Sie sich auch verpflegen. Diese Mahlzeiten finanzieren Sie derzeit aus Ihrem Nettoeinkommen.

Per Gesetz existiert die Möglichkeit, dass Ihr Arbeitgeber Ihnen pro Arbeitstag einen steuerfreien Essenszuschuss gewährt. Zur Gewährung dieses Essenszuschusses als steuerfreien Vergütungsbezug fordert der Gesetzgeber jedoch die zweckgebundene Verwendung dieses monatlichen Betrages.

Da diese Wertschecks ausschließlich für die Bezahlung von Nahrungsmitteln akzeptiert werden, ist hierüber die zweckgebundene Verwendung sichergestellt. In nahezu jedem Geschäft, in welchem Nahrungsmittel käuflich zu erwerben sind, werden Sodexo-Guthabenschecks akzeptiert.

Weiterführende Informationen erhalten Sie auf dieser Internetseite:

www.sodexo-benefits.de/fur-verwender/restaurant-pass

Natürlich können Sie auch dieses Zusatzvergütungsangebot ablehnen – unabhängig davon, ob Sie das übrige Leistungsangebot in Anspruch nehmen wollen.

26. Wo ist der Haken?

Es gibt keinen Haken.

Generell stellen staatliche oder betriebliche Förderungen (beispielsweise Elterngeld, Kindergeld, ALG I etc., wie bereits unter Punkt 6 ausgeführt) ein transparentes und faires Angebot des Gesetzgebers dar.

Wenn von Ihnen gewünscht, werden dahingehende Ansprüche geprüft, damit die zur Verfügung stehenden Mittel gerecht zugeteilt werden; nach positiver Prüfung können die beantragten Gelder an Sie ausgezahlt werden. Es handelt sich um per Gesetz verankerte Ansprüche, die jedem zustehen – die Inanspruchnahme bleibt jedoch Ihnen persönlich überlassen.

Analog verhält es sich bei einer individuell optimierten Vergütungsstruktur: Auch im Rahmen einer optimierten Vergütungsstruktur werden die individuellen Sachverhalte geprüft – und nach entsprechender Anwendung fließen Ihrem Girokonto mit Ihrer Gehaltszahlung Monat für Monat höhere Auszahlungsbeträge zu.

Theoretisch wäre ein Haken dahingehend zu suchen, dass durch Nutzung der abgabenbefreiten bzw. – begünstigten Vergütungsbestandteile Wechselwirkungen in den sozialversicherungsrechtlichen Bereichen verursacht würden.

Durch die per Gesetz verankerten betrieblichen Versorgungskassen jedoch wird dieser theoretische Minderanspruch zu 100 % wieder ausgeglichen – mehr noch: **Es werden höhere und umfangreichere Zusatzansprüche für Sie generiert!** (Lesen Sie hierzu auch den Punkt 14.)

27. Was passiert mit meinen Daten?

Damit Ihre individuellen Rechtsansprüche für eine optimierte Vergütungsstruktur definiert werden können, willigen Sie mit Ihrer Unterschrift unter dem Mitarbeiter-Erfassungsbogen ein, dass Ihr Arbeitgeber die für die Ausarbeitung relevanten Lohn- und Personaldaten an die LOHNWERK Gruppe übermitteln darf.

Die LOHNWERK Gruppe ist verpflichtet, zur Wahrnehmung des Datenschutzes gemäß § 5 Abs. 2 BDSG (Bundesdatenschutzgesetz) die gesetzlichen Regelungen einzuhalten. Durch das BDSG werden die bestehenden gesetzlichen und betrieblichen Vorschriften zur Geheimhaltung geregelt. Nach § 5 Abs. 1 BDSG ist es untersagt, ungeschützte und personenbezogene Daten Unbefugten zu einem anderen als dem zur jeweiligen rechtmäßigen Aufgabenerfüllung gehörenden Zweck zur Bearbeitung bekanntzugeben oder zugänglich zu machen. Jede anderweitige Nutzung ist per Gesetz untersagt.

Somit ist sichergestellt, dass diese vom Arbeitnehmer gemachten Angaben ausschließlich zur Ausarbeitung einer optimierten Vergütungsstruktur und Betreuung der optimierten Vergütungsstruktur verwendet werden dürfen, um Ihre Ihnen zustehenden individuellen Rechtsansprüche zur Anwendung zu bringen. Ein höherer Netto-Auszahlungsbetrag wird im Ergebnis erreicht.

28. Was muss ich tun, wenn ich dies nicht nutzen möchte?

Wenn Sie diese Optimierungsmaßnahmen für sich nicht in Anspruch nehmen wollen, können Sie unproblematisch und ohne weitere Konsequenzen davon Abstand nehmen.

Hierfür ist es notwendig, dass Sie Ihrem Arbeitgeber jedoch mittels einer persönlich unterzeichneten Willenserklärung bestätigen, dass Sie diese Besserstellung von Ihrem Arbeitgeber – gemäß arbeitsrechtlich verpflichtendem Gleichbehandlungsgrundsatz – angeboten bekommen haben.

Somit ist arbeitsrechtlich dokumentiert, dass Sie die nachfolgenden Schlechterstellungen (im Verhältnis zu Ihren Arbeitskollegen) auf eigenen Wunsch herbeigeführt haben und somit keine arbeitsrechtlichen Ansprüche gegenüber Ihrem Arbeitgeber stellen können.

29. Kann ich auf die optimierte Vergütungsstruktur auch noch später verzichten?

Ja. Ein Verzicht kann jederzeit erfolgen.

Weder möchte Ihr Arbeitgeber Sie zu einer Optimierung zwingen, noch können Sie eine Optimierung von Ihrem Arbeitgeber verlangen. Durch Nutzung der individuellen Rechtsansprüche sind Sie keinerlei vertragliche Verpflichtung eingegangen.

Ihnen steht es frei, auf bestehende Rechtsansprüche gegebenenfalls zu verzichten.



LOHNWERK
GRUPPE

LOHNWERK BERLIN GMBH

Am Borsigturm 60
13507 Berlin
T: +49 30 814679-450
F: +49 30 814679-451
service@lohnwerk.com

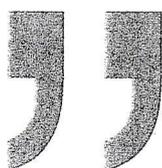
LOHNWERK VERSORGUNGSWERKE GMBH

Am Borsigturm 60
13507 Berlin
T: +49 30 814679-490
F: +49 30 814679-491
versorgungswerke@lohnwerk.com

WWW.LOHNWERK.COM

Vielen Dank für Ihre Zeit.

Ihr Team der **LOHNWERK GRUPPE**



Sollten jetzt oder zu einem späteren Zeitpunkt Fragen entstehen, die hier noch nicht behandelt wurden, treten Sie gerne an uns heran.

Bitte richten Sie dafür ihre persönlichen Fragen an folgende E-Mail-Adresse: service@lohnwerk.com

Wir freuen uns auf die weiterführenden Gespräche mit Ihnen!