

## **Vergütungsvereinbarungen mit Arbeitnehmern**

Neben den verschiedensten Regelungen zur Handhabung eines Arbeitsverhältnisses fixieren Arbeitgeber und Arbeitnehmer üblicherweise auch die dem Arbeitnehmer für seine Tätigkeit zustehende Vergütung in einem schriftlichen Arbeitsvertrag, der dem Arbeitnehmer von rechts wegen zusteht.

Dabei ist zunächst einmal zu unterscheiden, ob es sich um eine Pauschalvergütung für einen bestimmten Tätigkeitszeitraum (z. B. Monatsgehalt) oder eine Abschnittsvergütung (Stundenlohn) handelt. Diese beiden Vergütungsformen können als Grundvergütung bezeichnet werden, die um ebenfalls zu vereinbarenden Sondervergütungen (Überstundenzuschläge, Prämien, 13. Gehalt etc.) erhöht werden kann. Grundsätzlich ist es auch möglich, dass solche Sondervergütungen vom Arbeitgeber freiwillig, d. h. ohne Anerkennung einer Rechtspflicht erbracht werden. Dabei ist jedoch zu beachten, dass durch mehrfache, vorbehaltlose Erbringung solcher Sondervergütungen ggf. ein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf diese Sondervergütungen aufgrund "betrieblicher Übung" entstehen kann.

Zusätzlich zur Tätigkeitsvergütung kann auch die Übernahme von Kosten durch den Arbeitgeber vereinbart werden. Eine solche Vereinbarung kann die Kostenübernahme in Einzelfällen (Reise-, Fortbildungsaufwendungen etc.) oder auch eine dauerhafte Kostenübernahme (beispielsweise durch Gestellung von Kraftfahrzeugen, Parkplätzen etc. oder Gewährung von Fahrgeldern etc.) beinhalten.

Grundsätzlich sind von einem Arbeitnehmer im Rahmen seines Beschäftigungsverhältnisses erzielte Einkünfte als Einkünfte aus nichtselbständiger Tätigkeit steuer- und sozialversicherungspflichtig. Abweichungen davon sind lediglich in Ausnahmefällen gegeben, wobei die individuellen Kriterien eines Arbeitnehmers bzw. Beschäftigungsverhältnisses bestimmte, gesetzlich vorgegebene Tatbestandsmerkmale erfüllen müssen. Sowohl diese gesetzlich vorgegebenen Tatbestandsmerkmale, als auch die für den Arbeitnehmer bzw. das Beschäftigungsverhältnis geltenden Kriterien unterliegen im Laufe eines Beschäftigungsverhältnisses zumeist Änderungen. Damit diese Änderungen für den Arbeitgeber nicht zum Nachteil gereichen, wird die Berücksichtigung der nachfolgend aufgeführten Erläuterungen nahegelegt.

Gerade in kleineren Unternehmen wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer oftmals ein Nettolohn, d. h. der Betrag, der dem Arbeitnehmer nach Abzug der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Abzüge zufließen soll, vereinbart. In einem solchen Fall gehen sämtliche gesetzlichen Abgaben, d. h. auch die, die üblicherweise durch den Arbeitnehmer zu tragen wären, letztendlich zu Lasten des Arbeitgebers. Dabei macht sich insbesondere dieser oftmals nur eine unzureichende Vorstellung von der Höhe des aus einem vereinbarten Nettolohn entstehenden Gesamtaufwandes. Abgesehen davon ist – da bei einer Nettolohnvereinbarung der Nettolohn als Auszahlungsbetrag geschuldet wird – latent das Risiko gegeben, dass beispielsweise durch gesetzliche Änderungen die steuer- und/oder sozialversicherungsrechtlichen

Abzüge – und damit die Kosten – erhöht werden. Grundsätzlich wäre eine solche Erhöhung auch jederzeit durch eine Änderung der Steuerklasse des Arbeitnehmers möglich.

Aufgrund dieser Risiken ist einem Arbeitgeber eine Nettolohnvereinbarung nicht anzuraten. Vielmehr sollte zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Bruttovergütung vereinbart werden. Dabei steht es beiden Vertragsparteien frei, sich bei Vereinbarung dieser Bruttovergütung rechnerisch zunächst an einem bestimmten Auszahlungsbetrag zu orientieren. Bei nachfolgenden Veränderungen gesetzlicher sowie arbeitnehmerspezifischer Art wären diese jedoch schlussendlich von derjenigen Vertragspartei (ggf. anteilig) zu tragen, die nach der vom Gesetzgeber angedachten Konzeption mit den entsprechenden Abzugsbeträgen belastet werden soll.

Der Gesetzgeber geht derzeit nämlich davon aus, dass die steuerlichen Abzüge in Form von Lohnsteuer, Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer (mit Ausnahme ggf. pauschal abzuführender Steuerbeträge) vom Arbeitnehmer zu tragen sind. Schließlich kann er diese Abzugsbeträge im Rahmen seiner Einkommensteuerveranlagung auf die sich schlussendlich ergebende Jahressteuerschuld anrechnen.

Hinsichtlich der Sozialversicherungsbeiträge sieht der Gesetzgeber vor, dass diese (zumeist) hälftig von Arbeitnehmer und Arbeitgeber (mit Ausnahme der pauschalen Sozialversicherungsbeiträge für geringfügig Beschäftigte) zu tragen sind.

Da die Abzugsbeträge – je nach Steuerklasse oder vom Arbeitnehmer gewählter Krankenkasse – gewissen Schwankungen unterworfen sein können, würde der Differenzbetrag bei einer Nettolohnvereinbarung allein zu Lasten des Arbeitgebers gehen. Der Arbeitnehmer hätte diesbezüglich keinerlei Aufwandsrisiko zu tragen, obwohl ihm dies vom Gesetzgeber angedacht ist. Damit dürfte die Bruttovergütung die Vergütungsform sein, der bei einer Gesamtwürdigung der Umstände sowie der zum Teil unalkulierbaren Risiken für den Arbeitgeber der Vorzug zu geben ist.