

DAA Wirtschafts-Lexikon

Entgelt, Entgeltformen, Entgeltabrechnung

1. Prinzipien und Kriterien der Entgeltfestsetzung, Erfolgsbeteiligung

■ Vergütungspolitik

Im Zusammenhang mit der Klärung der Haupt- und Nebenpflichten der Vertragsparteien beim Abschluss von Arbeitsverträgen wurde hervorgehoben, dass die Hauptpflicht des Arbeitsgebers darin zu sehen ist, die Zahlung des vereinbarten Entgelts für eine erbrachte Arbeitsleistung des Arbeitnehmers zu sichern.

Aus *Unternehmersicht* sind dabei die Auswirkungen auf die *Personalkosten* sowie auf die *möglichen Motivationswirkungen* zu beachten.

Aus *Mitarbeitersicht* sind Entgelte in der Regel die einzige *Einkommensquelle*, so dass natürlich ein großes Interesse an einem guten Verdienst besteht.

Aus diesen und anderen Gründen wird in Unternehmen der Gestaltung einer längerfristig wirkenden Vergütungspolitik große Aufmerksamkeit geschenkt.

Gegenstand einer solchen Politik sind neben der Ausgestaltung der *Vergütungshöhe* in den einzelnen Vergütungsgruppen auch die Gestaltung von *Vergütungsformen* und *Vergütungskomponenten*.

Möglichkeiten:

1 Vergütungshöhe variabel, Auszahlung einmalig.

Beispiele: Erfolgsprämie, Bonus, Tantieme.

2 Vergütungshöhe fix, Auszahlung einmalig.

Beispiele: Leistungsprämie, 13. Gehalt, Weihnachtsgeld.

3 Vergütungshöhe variabel, Auszahlung laufend.

Beispiele: Leistungslohn, Umsatz- oder Abschluss-Provisionen.

4 Vergütungshöhe fix, Auszahlung laufend.

Beispiele: Monatsgehalt, Monatslohn, freiwillige Zulagen, Leistungszulagen, Tarifgehalt, Tariflohn.

Weitere Elemente der Vergütungspolitik können sein:

- Leistungen zur betrieblichen Altersvorsorge (als künftige Leistung),
- Nicht monetäre Leistungen (mit "geldwertem Vorteil") wie Zahlung von Versicherungsprämien, Gewährung von Deputaten, Stellen eines Dienstwagens und anderes.

■ Prinzipien der Entgeltfestsetzung

Ausgehend von den skizzierten Gestaltungsvarianten der Vergütungspolitik sind bei der Ausgestaltung von Vergütungssystemen insbesondere drei Prinzipien durchgängig zu beachten:

- Leistungsabhängigkeit,
- Soziale Entgeltfindung,
- Erfolgsabhängigkeit.

■ Kriterien der Wahl der Entgeltform

Für die Wahl der Entgeltform haben die nachstehend aufgeführten Kriterien bestimmenden Einfluss:

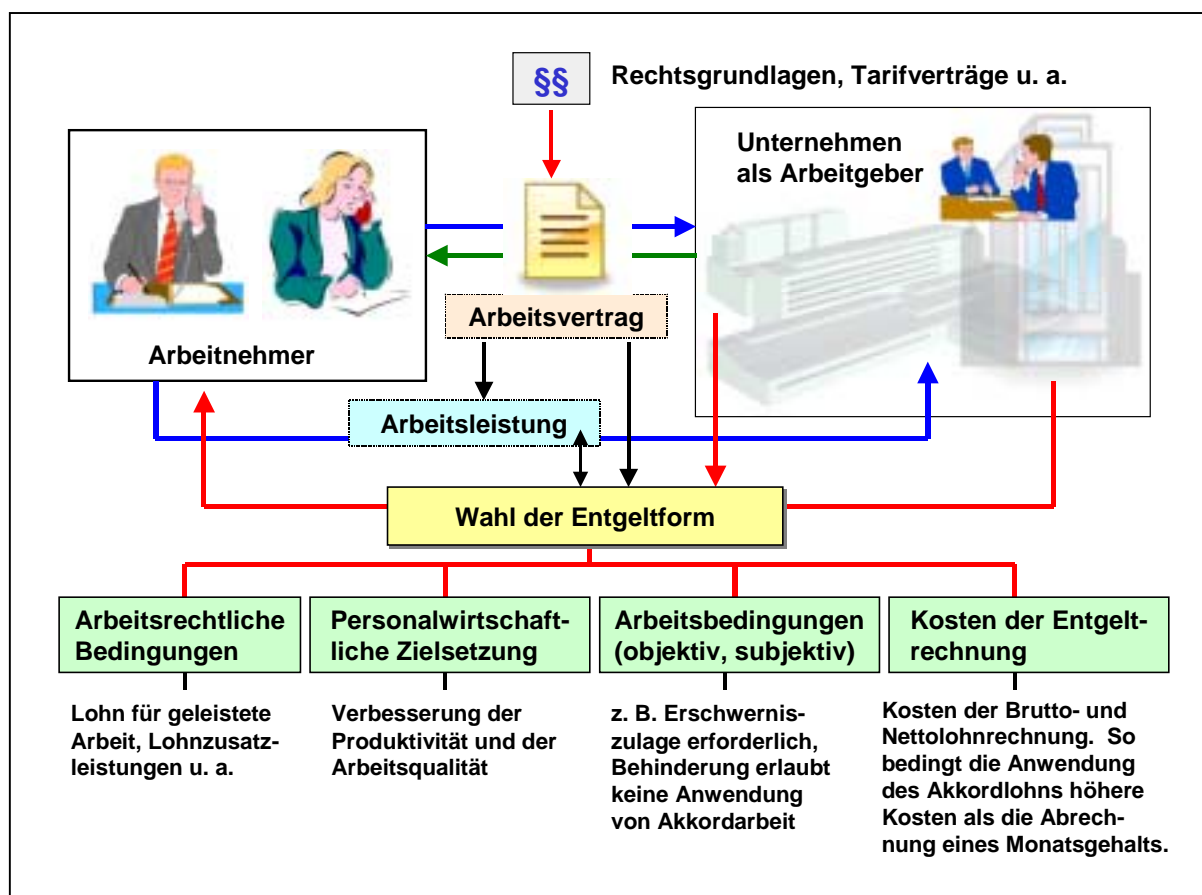


Abb. 1: Zur Wahl der Entgeltform

Dabei sind eine Reihe von Einflussgrößen zu beachten (siehe **Abb. 2**).

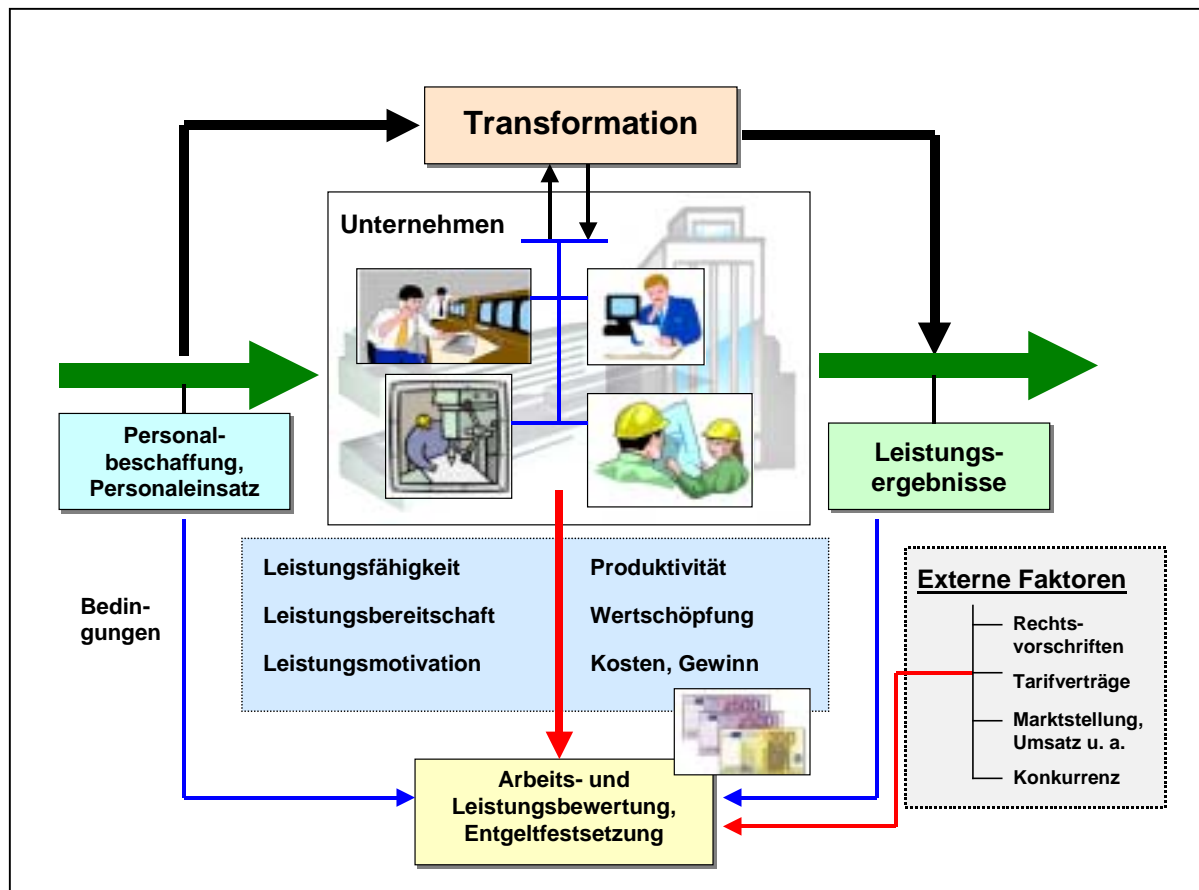


Abb. 2: Einflussgrößen auf die Entgeltfestsetzung

■ Erfolgsbeteiligung

Bei der Ausgestaltung von Vergütungssystemen gewinnt die Erfolgsbeteiligung als Form der kollektiven Beteiligung der Mitarbeiter am (positiven) Unternehmenserfolg - zumeist gemessen am erzielten Jahresüberschuss - zunehmende Bedeutung.

Außer gesellschaftlichen Aspekten (wie Überwindung der Interessengegensätze zwischen Kapital und Arbeit) spielen hier unternehmensbezogene Interessen eine gewichtige Rolle, geht es doch um Motivation für höhere Leistungsbereitschaft, Produktivitätssteigerung und um Anerkennung der Leistungen der Mitarbeiter.

Grundformen der Erfolgsbeteiligung sind a) die *Leistungsbeteiligung* und b) die *Ertrags- bzw. Gewinnbeteiligung*.

2. Leistungsabhängige Entgeltformen

■ Übersicht

Eine differenzierte Betrachtung zeigt, dass die in der Praxis zur Anwendung gelangenden Entgeltformen entweder

- mittelbar leistungsabhängig sind (wie das Zeitentgelt in Form des Stundenlohns oder des Monatsgehalts) oder aber
- unmittelbar leistungsabhängig (wie Akkordlohn, Prämienlohn, Leistungszulagen, Leistungsprämien) gestaltet werden.

Eine dazwischenliegende Entgeltform ist der Pensumlohn.

Die nachfolgende Darstellung in **Abb. 3** gibt einen Überblick über die gängigen Entgeltformen.

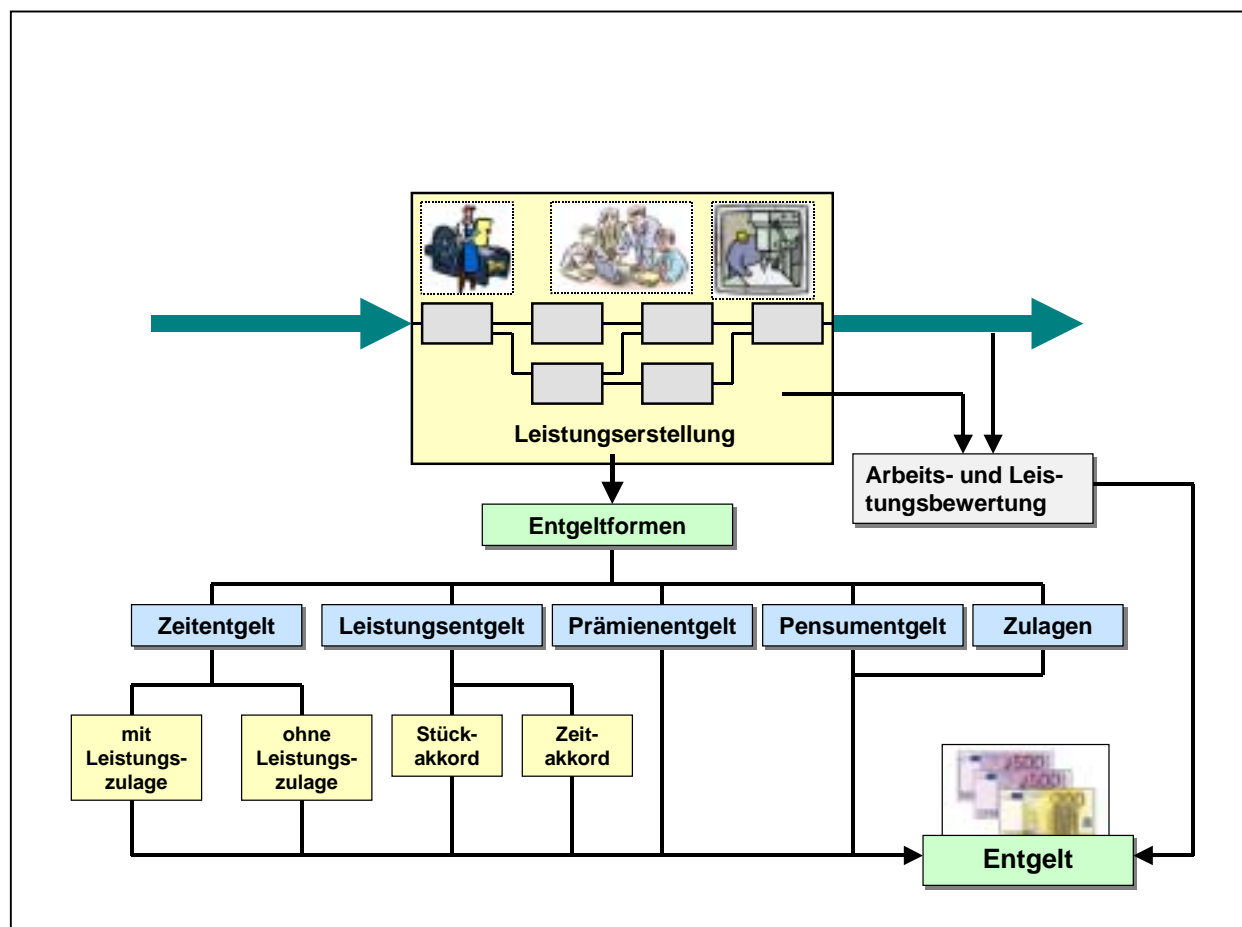


Abb. 3: Leistungsabhängige Entgeltformen

■ Zeitentgelt

Beim Zeitentgelt wird die Entgelthöhe nach der im Unternehmen erbrachten Leistungszeit berechnet:

$$\text{Bruttoverdienst [EUR]} = \text{Stundenlohn [EUR/h]} * \text{Leistungszeit [h]}$$

Die Leistungszeit kann sich dabei auf den Zeitraum eines Arbeitstages bzw. einer Arbeitswoche bzw. eines Monats beziehen. Die Zeit selbst wird in der Regel mit Arbeitszeiterfassungsgeräten erfasst.

Die Entgeltform „Zeitentgelt“ eignet sich für die Entlohnung von Arbeiten, die eine hohe Sorgfalt in der Arbeitsausführung sowie geistige Tätigkeit verlangen (z. B. Arbeitsvorbereitung, Werkzeugbau, Laborarbeit) oder bei denen eine Lohnfestsetzung nach Leistungseinheiten nicht möglich oder zu schwierig ist (z. B. Lager-, Reparatur- und Kontrollarbeiten).

Dem Vorteil einer einfachen Lohnberechnung steht der Nachteil gegenüber, dass Anreize zur Arbeitsbeschleunigung fehlen. Um diesem Nachteil zu begegnen, wird der Zeitlohn mit Leistungszulagen kombiniert.

Bei Angestellten wird das Zeitentgelt meist in Form eines festen Monatsgehalts gewährt, da sich für deren Tätigkeiten keine geeigneten Messgrundlagen der Arbeitsbewertung finden lassen. In diesem Falle gilt somit:

Bruttoverdienst [EUR] = vereinbartes Monatsgehalt [EUR/Monat].

■ Leistungsentgelt (Stückakkord, Zeitakkord)

Bei der Anwendung der Entgeltform „Leistungsentgelt“ wird als Berechnungsgrundlage der Entlohnung die geleistete Arbeitsmenge (in Stück, kg oder dergleichen) gewählt.

Ausgangspunkt ist aber auch hier der (tarifliche bzw. betrieblich vereinbarte) Stundenlohnsatz.

Siehe: Stichwort „Akkordlohn“.

Voraussetzungen für die Anwendung des Akkordlohns als Entgeltform:

- Akkordfähigkeit: Der Arbeitsablauf am Arbeitsplatz muss genau festgelegt, gleichartig und wiederkehrend sein. Das Arbeitsergebnis muss genau messbar sein. Der Mitarbeiter muss sein Arbeitsergebnis mengenmäßig beeinflussen können.
- Akkordreife: Die individuelle Arbeitsleistung des Mitarbeiters darf nicht durch solche Störungen im Arbeitsablauf (wie organisatorische und technische Mängel) beeinträchtigt werden, die er selbst nicht beeinflussen kann. Der Arbeitsablauf muss durch den Mitarbeiter nach entsprechender Übung beherrschbar sein.
- Bestandteile: Das Akkordentgelt muss aus einem - tariflich oder durch Betriebsvereinbarungen - festgelegten Grundlohn (vergleichbar mit dem Zeitlohn) und einem Akkordzuschlag bestehen, der von vornherein höher ist als der entsprechende Zeitlohn.

Wichtig:

Das Leistungsentgelt hat gegenüber dem Zeitentgelt den Vorteil, dass die Beschäftigten im Leistungsprozess bei einer Steigerung der Arbeitsleistung auch mehr verdienen können (Durchsetzung des Leistungsprinzips).

Demgegenüber besteht für das Unternehmen die Gefahr, dass die Qualität der Arbeitsausführung leiden kann. Ferner können sich ehrgeizige Leistungsziele ungünstig auf die Gesundheit des Betroffenen auswirken.

■ Prämienentgelt

Bei dieser Entgeltform wird das Entgelt mit zwei Beträgen berechnet, a) als Grundbetrag und b) als Prämie, z. B. in Form von Zuschlägen für bestimmte Leistungen.

Derartige Prämien können zum Beispiel bei Einhaltung vorgegebener Termine, bei Einsparungen im Materialeinsatz, bei Erreichen besonderer Qualitätsstufen und dergleichen gezahlt werden.

Die Prämie fällt erst an, wenn die vorher definierte Zielleistung (Normalleistung) signifikant überschritten wird.

■ Pensumentgelt

Unter Pensumentgelt ist ein Zeitlohn mit vereinbarter (künftig erwarteter) Leistung zu verstehen. Erscheinungsformen des Pensumentgelts sind ein Vertragslohn, ein Festlohn mit vereinbarter Tagesleistung u. a.

Es handelt sich um eine Entgeltform als "Zielvereinbarung mit daran gekoppeltem Entgelt".

Diese Entgeltform hat den Vorteil, dass der Arbeitnehmer ein gesichertes, planbares Entgelt bei nicht zu starkem Leistungsdruck erzielen kann, wobei auch die Abrechnung der Leistung und des Entgelts relativ einfach ist.

3. Entgeltabrechnung

■ Gegenstand

Gegenstand der *Entgeltabrechnung* (auch Lohn- und Gehaltsrechnung genannt) ist die Ermittlung der von einem aktiven bzw. einem ehemaligen Beschäftigten des Unternehmens beanspruchten Brutto-Entgelte, die Berechnung der gesetzlichen Abzüge (wie Lohnsteuer, Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag, SV-Beiträge) sowie die Ermittlung der auszahlenden Netto-Beträge unter Beachtung ggf. geleisteter Vorauszahlungen oder vermögenswirksamer Leistungen u. a.

Die Entgeltabrechnung schließt ferner die Erfüllung gesetzlicher Auflagen hinsichtlich Meldungen und Meldefristen (Lohnsteueranmeldung, Meldung an SV-Träger u. a.), angeforderter Statistiken sowie die Erfüllung von Anforderungen aus der Kosten- und Leistungsrechnung u. a. mit ein.

Die Entgeltabrechnung ist ein *Teilgebiet der kaufmännischen Buchführung* und des gesamten betrieblichen Rechnungswesens.

Die Erfüllung der hier anstehenden Aufgaben erfordert gründliche Kenntnisse im Arbeitsrecht, im Steuerrecht, im Sozialversicherungsrecht, in der kaufmännischen Buchführung, im finanzwirtschaftlichen Zahlungsverkehr, in der Nutzung von IT-Systemen und in der Erstellung von Jahresabschlüssen.

Die Entgeltabrechnung kann in *zwei große Blöcke* aufgeteilt werden, und zwar in die

- *personenbezogene* Entgeltabrechnung für die einzelnen Beschäftigten und in die
- *sachbezogene Abrechnung* im Sinne der Zusammenfassung aller periodenbezogenen Bezüge und Daten als Ausweis periodenbezogener Personalaufwendungen.

■ Ablauf

Die Darstellung in **Abb. 4** zeigt im Überblick die wichtigsten Arbeitsschritte und Ergebnisse in der Entgeltabrechnung.

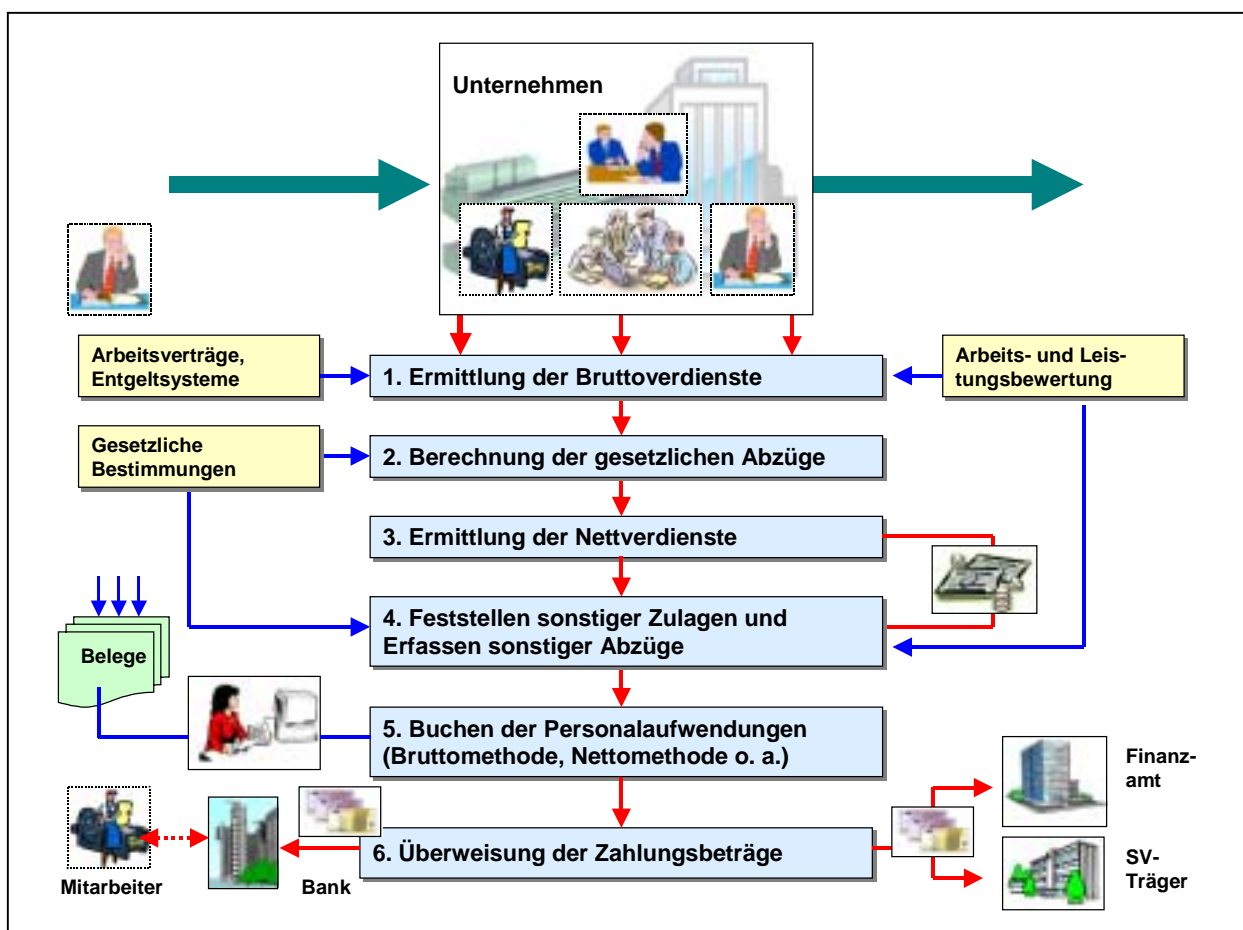


Abb. 4: Ablauf der Entgeltabrechnung

■ Ermittlung des Brutto-Entgelts

Das Brutto-Entgelt umfasst die

- Grundbezüge (Stundenlohn, Monatslohn, Monatsgehalt, Mutterschutzlohn),
- Sachbezüge bzw. geldwerte Vorteile (Mittagessen, private Nutzung von Dienstfahrzeugen u. a.),
- Mehrarbeitsvergütungen (Zuschläge),
- sonstige Zuschläge (für Sonn- und Feiertagsarbeit, Nachtarbeit u. a.),
- Ausfallvergütungen, gleich bleibende Zulagen (z. B. vermögenswirksame Leistungen),
- schwankende Zulagen (z. B. Erschwerniszulagen),
- Zuschüsse (z. B. im Krankheitsfall),
- Leistungen durch Dritte (z. B. Rabatte).

Datenseitige Grundlage der Ermittlung des Brutto-Entgelts bilden

- die Zeit- und Leistungserfassung in Abhängigkeit von der Entgeltform und die entsprechende geldmäßige Bewertung der Zeit/Leistung,
- die Erfassung bezahlter und unbezahlter Abwesenheitszeiten (z. B. Urlaub, Krankheit, Mutterschaftsurlaub u. a.),
- die Erfassung sonstiger Entgelte wie Sozialleistungen, Einmalzahlungen u. a.

Bei Arbeitsunterbrechungen ist eine Teilentgeltabrechnung vorzunehmen, wobei in der Praxis verschiedene Methoden zur Anwendung kommen.

Bei der Ermittlung des Bruttoverdienstes ist eine Unterscheidung nach lohnsteuerrechtlichen Gesichtspunkten (zu versteuernder Arbeitslohn) und sozialversicherungsrechtlichen Aspekten (beitragspflichtiges Arbeitsentgelt) zu unterscheiden.

Aus lohnsteuerrechtlicher Sicht gilt, dass alle Einkünfte aus nichtselbstständiger Tätigkeit der Einkommensteuer durch Abzug vom Arbeitslohn (= Lohnsteuer) unterliegen, sofern dieser Lohn von einem Arbeitgeber (mit Sitz im Inland) gezahlt wird (siehe § 38 Abs. 1 Satz 1 EStG sowie § 2 Abs. 2 LStDV)². Ausnahmen beziehen sich auf steuerfreie Bezüge, z. B. Trinkgelder (nach § 3 Nr. 51 EStG).

Insofern ist bei den Einkünften zu beachten, ob es hierbei um

- einen steuerpflichtigen Arbeitslohn,
- steuerfreie Bezüge,
- steuerbegünstigte Bezüge,
- geldwerte Vorteile oder um
- Sachleistungen

handelt.

Was in sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht als Arbeitsentgelt zählt, wird in § 14 SGB IV bestimmt.

■ **Gesetzliche Abzüge: Lohnsteuer, Annexsteuern**

Zu den gesetzlichen Abzügen gehören zunächst die Lohnsteuer und die Annexsteuern (wie der Solidaritätszuschlag und ggf. die Kirchensteuer, die beide von der ermittelten Lohnsteuer abhängen).

Dabei ist zu prüfen, ob der betreffende Arbeitnehmer eine Person im Sinne des Steuerrechts ist.

Ist dies der Fall, dann ist der zu versteuernde Arbeitslohn zu ermitteln. Grundlage hierfür sind die einschlägigen Bestimmungen im Einkommensteuergesetz, in den Lohnsteuer-Richtlinien, den Lohnsteuer-Hinweisen und in der Lohnsteuer-Durchführungsverordnung.

Ferner ist beachten:

Schuldner der Lohnsteuer ist der Arbeitnehmer. Für das Einreichen der Lohnsteueranmeldung sowie für die Abführung der Lohnsteuer an das Finanzamt ist jedoch der Arbeitgeber verantwortlich.

Grundlage für die Ermittlung der Steuern ist die Lohnsteuerkarte, die dem Arbeitgeber vom Arbeitnehmer vorzulegen ist und die unter anderem die Angabe zur Lohnsteuerklasse enthält.

Lohnsteuerzahlungszeitraum ist in der Regel der Monat, bei sonstigen Bezügen (Gratifikationen, Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld) ist der Jahresarbeitslohn als Basis zu ermitteln.

■ Lohnsteuerklassen

Steuerklasse	Gilt für ...
I	Ledige und Verheiratete, Verwitwete oder Geschiedene, bei denen die Voraussetzungen für die Steuerklassen III und IV nicht erfüllt sind.
II	Arbeitnehmer, die die Steuerklasse I erfüllen, denen jedoch zusätzlich ein Entlastungsbeitrag für Alleinerziehende zusteht.
III	Alle verheirateten Arbeitnehmer, wenn beide Ehepartner unbeschränkt steuerpflichtig sind, nicht dauernd getrennt leben und ein Ehegatte keinen Arbeitslohn bezieht oder der Ehegatte der Steuerklasse V angehört.
IV	Alle unbeschränkt steuerpflichtigen Arbeitnehmer, die verheiratet sind, zusammenleben und beide Arbeitslöhne beziehen. Zur Beachtung: Ab dem Jahre 2010 gilt das Faktorverfahren nach § 39 f EStG .
V	Wahlmöglichkeit: Verheiratete Arbeitnehmer, die die Voraussetzungen der Steuerklasse III erfüllen, können auf Antrag die Steuerklasse V wählen, während der andere Partner (mit einem geringen Arbeitslohn) in der Steuerklasse III verbleibt.
VI	Arbeitnehmer, die ein zweites oder drittes Dienstverhältnis ausüben

■ Gesetzliche Abzüge: SV-Beiträge

Wenn ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vorliegt, sind vom Arbeitgeber die Beiträge zur

- Kranken-,
- Pflege-,
- Renten- und
- Arbeitslosenversicherung

entsprechend den gültigen Beitragssätzen zu ermitteln und an die jeweiligen SV-Träger zu festgelegten Fristen abzuführen.

Die Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung trägt der Arbeitgeber allein.

Grundsätzlich ist jeder Arbeitnehmer sozialversicherungspflichtig, wobei es jedoch zwei wichtige Ausnahmen gibt:

Geringfügig Beschäftigte (mit einem Monatsverdienst bis zu 450 Euro) sind beitragsfrei.

Arbeitnehmer, die in einem Jahr mehr als die Versicherungspflichtgrenze verdienen, können sich freiwillig versichern.

Die Sozialversicherungspflicht beginnt grundsätzlich mit der Aufnahme des Arbeitsverhältnisses und sie endet mit dem letzten Tag der Beschäftigung beim betreffenden Arbeitgeber.

Die Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung werden entsprechend den gültigen Prozentsätzen und unter Berücksichtigung der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenzen als Abzug vom beitragspflichtigen Arbeitsentgelt ermittelt.

Einzelheiten sind in der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) geregelt.

Die Berechnung der Beiträge erfolgt üblicherweise für den Kalendermonat. Beitragsfrei bleiben zum Beispiel Zeiten, in denen ein Anspruch auf Kranken- oder Mutterschaftsgeld oder Elternzeit besteht.

Die vom Arbeitgeber eingehaltenen SV-Beiträge sind vom Grundsatz her bis zum drittletzten Banktag des laufenden Monats an den jeweiligen SV-Träger (Krankenkasse) abzuführen. Die Beiträge für die gesetzliche Unfallversicherung werden von der zuständigen Berufsgenossenschaft eingezogen.

■ **Ermittlung des Nettoverdienstes und des Auszahlungsbetrages**

Bei der Ermittlung des Nettoverdienstes ist zu beachten, dass die für die Ermittlung der gesetzlichen Abzüge dem Arbeitsentgelt hinzurechneten Beträge für Sachbezüge dann wieder herauszurechnen sind, so dass der Nettoverdienst der um die gesetzlichen Abzüge (Lohnsteuer, SV-Beiträge u. a.) verminderte Bruttoverdienst ist.

Alle weiteren Zulagen wie beispielsweise Zuschüsse des Arbeitgebers zum gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherungsbeitrag von Personen, die wegen des Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze versicherungsfrei sind, können dem Nettoverdienst hinzugerechnet werden. Demgegenüber kann es aber auch weitere Abzüge geben, die nicht zu den gesetzlichen Abzügen zu rechnen sind, so zum Beispiel einzubehaltende Pfändungsbeträge, Mieten, betriebliche Telefongebühren bei privater Nutzung, gezahlte Vorschüsse u. a.

Im Ergebnis derartiger Erhöhungen oder Minderungen des Nettoverdienstes ergibt sich der eigentliche Auszahlungsbetrag.