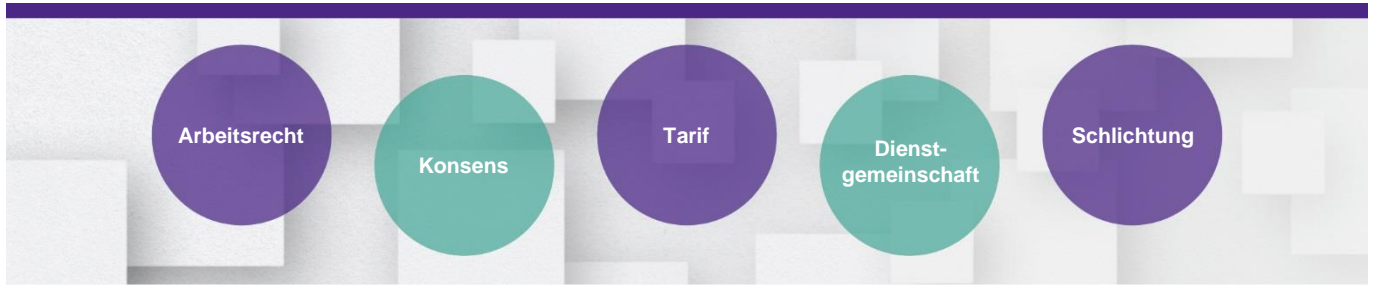




# VdDD KOMPAKT

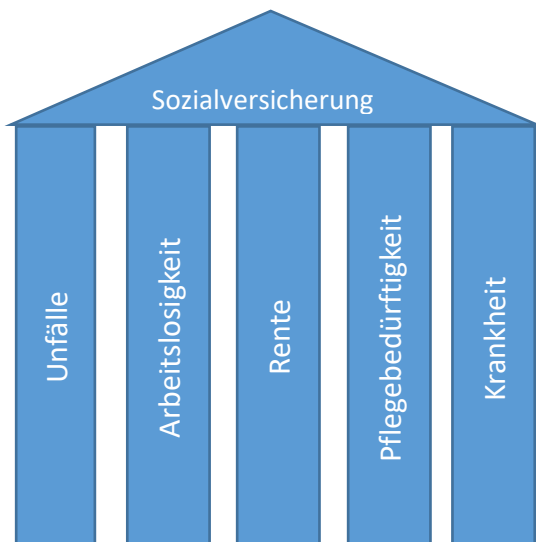


## Wie wird aus dem Brutto- das Nettogehalt?

Auf der Entgeltabrechnung eines Mitarbeitenden wird der Bruttolohn, aber auch der Nettolohn ausgewiesen. Der Bruttolohn ist die Gesamtvergütung vor Abzug der öffentlich-rechtlichen Steuern und Abgaben zur Sozialversicherung. Nach Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen wird die Vergütung als Nettolohn bezeichnet.

### Warum sind Sozialabgaben zu zahlen?

Die gesetzliche Sozialversicherung als wichtigste Institution der sozialen Sicherung beruht auf 5 Säulen: der Renten-, Unfall-, Kranken-, Pflege- und der Arbeitslosenversicherung. Das System der Sozialversicherung dient dazu, dass wesentliche Lebensrisiken von allen Versicherten gemeinsam getragen werden. In der gesetzlichen Sozialversicherung besteht eine Beitragspflicht, um einen solidarischen Ausgleich unter den Versicherten unabhängig von der Höhe der geleisteten Beiträge zu erzielen (Solidaritätsprinzip). Dadurch erhalten auch die Personen eine bedarfsgerechte Versorgung, die aufgrund eines niedrigen Einkommens oder schwerwiegender Risiken keinen anderweitigen Versicherungsschutz erhalten könnten oder nur eine geringwertige Absicherung sicherstellen könnten. Ausgenommen von der Beitragspflicht sind Beamte und Selbständige.



Die Sozialversicherung finanziert sich über Beiträge von Dienstnehmern und Dienstgebern, z.T. ergänzt durch Steuermittel. Die Sozialversicherungsbeiträge werden vom Bruttolohn erhoben, wobei Dienstnehmer und Dienstgeber grundsätzlich, mit Ausnahme des Zuschlages für Kinderlose in der Pflegeversicherung, der durch die betroffenen Dienstnehmer allein zu entrichten ist, paritätisch, also jeweils zur Hälfte, die jeweiligen Beiträge entrichten. Eine weitere Ausnahme besteht bei der Unfallversicherung, dort trägt der Dienstgeber die Beiträge im Wege eines Umlageverfahrens allein. Der Beitragssatz ist für jedes Unternehmen individuell zu berechnen. Das Arbeitsentgelt wird mit der Gefahrenklasse des Unternehmens und den von der Berufsgenossenschaft festgelegten prozentualen Wert für die Bedarfsdeckung multipliziert und dann durch 1000 dividiert. Seit dem 1.1.2019 wird nicht nur der Sockelbeitrag zur gesetzlichen Krankenversicherung (2021:14,6 %) zu gleichen Teilen von Dienstnehmern und Dienstgebern getragen, sondern auch der Zusatzbeitrag, den jede Kasse selbständig aufgrund des eigenen Finanzierungsbedarfs festlegen kann.

### Übersicht der Beiträge zur gesetzlichen Arbeitslosenversicherung, Kranken-, Renten-, Pflegeversicherung – Übersichtstabelle (Stand 1/2021)

<b>Rentenversicherung</b>	<b>18,6 %</b>
<b>Pflegeversicherung</b>	<b>3,05 %</b>
Zuschlag für Kinderlose	0,25 % (allein vom Dienstnehmer zu tragen)
<b>Gesetzliche Krankenversicherung</b>	<b>14,60 % + individueller Zusatzbeitrag</b>
<b>Arbeitslosenversicherung</b>	<b>2,5 %</b>

In der praktischen Umsetzung behält der Dienstgeber den Dienstnehmeranteil an den Sozialabgaben vom Bruttolohn ein und überweist diesen zusammen mit seinem Anteil an den Sozialabgaben an die jeweilige Krankenkasse des Dienstnehmers.

## Weitere Faktoren, die auf die Abzüge Einfluss nehmen

Neben den Sozialabgaben gibt es weitere Einflussfaktoren, welche den Bruttolohn mehr oder weniger stark reduzieren. So kann trotz desselben Bruttogehaltes das Nettoeinkommen von Dienstnehmern deutlich variieren. Denn für steuerliche Abgaben wie z.B. Lohn- und Kirchensteuer sind insbesondere die persönlichen Lebensverhältnisse des Dienstnehmers entscheidend. Diese haben Einfluss auf die Höhe der Abgabenlast. Ebenfalls können Entgeltumwandlungen und private Vorsorge der Grund dafür sein, dass Dienstnehmer unterschiedliche Nettobeträge ausgezahlt bekommen, obwohl das Bruttoentgelt identisch ist.

- **Betriebliche Altersversorgung**

Diakonische Unternehmen leisten einen wesentlichen Beitrag zur finanziellen Absicherung im Alter. Sie stellen, wie es die AVR regelmäßig vorsehen, eine Alters- und Hinterbliebenenversorgung sicher. Die Versorgung erfolgt in der Regel über die evangelischen Zusatzversorgungskassen. Die Beiträge werden zum weit überwiegenden Teil von den Dienstgebern getragen. In den meisten Arbeitsvertragsrichtlinien sind geringe Eigenbeteiligungen vorgesehen. In den AVR -DD z.B. hat eine Beteiligung dann zu erfolgen, wenn die Pflichtbeiträge 4,7 % des zusatzversorgungspflichtigen Entgeltes übersteigen. Die Beteiligung erfolgt dann in Höhe der Hälfte des 4,7% übersteigenden Betrages und ist auf 1 % des zusatzversorgungspflichtigen Entgeltes begrenzt. (Detaillierte Informationen entnehmen Sie dem VdDD Kompakt „Die kirchliche Zusatzversorgung“). Die Mitarbeitenden können darüber hinaus Entgelt zur Vorsorge umwandeln, auch dies würde zu abweichenden Nettoentgelten führen.

- **Vermögenswirksame Leistungen.**

Daneben können auch **vermögenswirksame Leistungen (VL)** auf das Bruttogehalt Einfluss nehmen.

Diakonische Unternehmen zahlen nicht nur attraktive Vergütungen, sondern unterstützen ihre Dienstnehmer auch beim Vermögensaufbau.

- **Steuern**

- **Lohnsteuer:** Erheblichen Einfluss auf die Abzüge vom Bruttolohn hat die Lohnsteuerklasse. Relevant ist dabei die individuelle Lebenssituation des Dienstnehmers (verheiratet/ledig bzw. kinderlos/mit Kindern).
- **Kirchensteuer:** Bei Religionszugehörigkeit zu einer Kirche, die eine Steuer erhebt, z.B. die Evangelische und die Römisch-Katholische Kirche, werden Abgaben zur Kirchensteuer entrichtet. Der Kirchensteuersatz beträgt derzeit in fast allen Bundesländern 9 %, außer in Bayern und Baden-Württemberg dort beträgt der Satz regelmäßig 8 % der Lohn- bzw. Einkommensteuer. Bei der Lohnabrechnung richtet sich der Kirchensteuersatz nach dem Sitz des Dienstgebers bei der Veranlagung, im Steuerbescheid dann nach dem Wohnort Dienstnehmers. Die Kirchensteuer kann von der Steuer in der jährlichen Steuererklärung abgesetzt werden. Sie gehört nach dem deutschen Steuerrecht zu den Sonderausgaben, die unbeschränkt abzugsfähig sind.
- **Solidaritätszuschlag:** Der sogenannte „Soli“ stellt eine zusätzliche Abgabe auf die Einkommensteuer und Körperschaftsteuer dar. Seit 2021 sind Dienstnehmer davon befreit, soweit die monatlichen Steuerfreigrenzen nicht überschritten werden. Für Personen in der Steuerklasse III (ein Ehepartner/Lebenspartner, der deutlich mehr verdient als der andere), bedeutet dies, dass bis zu einer Lohnsteuer von 2.826 Euro kein Solidaritätszuschlag erhoben wird. Für alle anderen Steuerklassen (Alleinstehende, Alleinerziehende, Verheiratete mit ähnlichem Einkommen, Verheiratete mit ähnlichem Einkommen und Geringverdiener etc.) bedeutet es, dass bis zu einer Lohnsteuer von 1.413 Euro kein Solidaritätszuschlag erhoben wird. Bei höheren Verdiensten und höheren Steuerzahlungen wird dann gestaffelt ein Solidaritätszuschlag fällig. Rund 90 % der Lohn- und Einkommensteuerzahler wurden vom Solidaritätszuschlag entlastet.

## Beiträge und Steuern bei Zuschlägen und Sonderleistungen

In der Diakonie gibt es zahlreiche Berufe, bei den Wochenend- und Feiertagsdienste unabdingbar sind. Dafür werden – tariflich geregelt – Zuschläge an die Mitarbeitenden gezahlt.

Der Gesetzgeber begünstigt die Mitarbeitenden dabei z.T. ebenfalls: in dem auf bestimmte Zuschläge keine Sozialabgaben und Steuern fällig werden. **Dazu zählen z.B.:** Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge, soweit sie zusätzlich zum Grundentgelt gezahlt werden, die Dienste tatsächlich geleistet wurden und die Grenzen aus § 3b Einkommensteuergesetz nicht überschritten wurden.

Für die Steuerfreiheit ist gem. § 3b Einkommensteuergesetz entscheidend, dass die Zuschläge für Nachtarbeit 25 %, für Sonntagsarbeit 50 %, für Arbeit am 31. Dezember ab 14 Uhr und an gesetzlichen Feiertagen 125 % und für Arbeit vom 24. Dezember ab 14 Uhr bis 26. Dezember, sowie am 1. Mai 150 % des Grundentgeltes nicht übersteigen. Grundentgelt ist das laufende Arbeitsentgelt, es ist in Stundenlohn umzurechnen und höchstens mit 50 Euro brutto anzusetzen. Liegt das Grundentgelt über 50 Euro brutto/Stunde bleiben die Zuschläge, die sich bis zu einem Höchstbetrag von 50 Euro brutto/Stunde ermitteln, steuerfrei. Nur darüber hinausgehende Zuschläge unterliegen der Steuerpflicht.

Für die Sozialversicherungsfreiheit ist entscheiden, dass gem. § 1 Absatz 1 Nr. 1 der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) das Grundentgelt je Stunde abweichend zur Steuerfreiheit, einen Stundenlohn von 25 Euro brutto nicht übersteigt. Werden Zuschläge auf ein höheres Grundentgelt geleistet, so sind diese bis zur Grenze von 25 Euro brutto/ Stunde beitragsfrei.

Von anderen Zusatzleistungen, z.B. der Jahressonderzahlung („Weihnachtsgeld“) wird hingegen der volle Abgaben- und Steuersatz abgezogen.

## Und was gilt bei Minijobbern?

Bei Minijobbern, also Personen, die eine geringfügige Beschäftigung mit einem jahresdurchschnittlichen Verdienst von nicht mehr als 450 Euro brutto monatlich übernehmen, gelten Sonderregelungen. Sie unterliegen grundsätzlich nicht der Beitragspflicht in der Sozialversicherung, mit

Ausnahme der Rentenversicherung. Für Dienstverträge ab 2013 besteht eine Rentenversicherungspflicht des Dienstnehmers – allerdings in geringerer Höhe. Davon kann sich der Mitarbeitende jedoch befreien lassen. Der Dienstgeber muss demgegenüber einen Pauschalbeitrag zur Kranken- und Rentenversicherung abführen.

Bei der Steuer hat der Dienstgeber ein Wahlrecht, ob die Tätigkeit mit 2 % pauschal besteuert werden soll oder individuell.

## Und was gilt bei Midijobbern im Übergangsbereich (früher Gleitzone)?

Midijobs sind grundsätzlich sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen. Die Beiträge des Dienstnehmers sind jedoch reduziert. Die Verdienstgrenze in einem Übergangsbereich liegt bei einem monatlichen Bruttoverdienst von 450,01 Euro bis 1.300 Euro. Mit der Midijob-Regelung wird vermieden, dass der Beitragsanteil des Dienstnehmers an den Sozialversicherungsbeiträgen bei einem Verdienst oberhalb der 450-Euro-Grenze abrupt ansteigt. Der Anteil an Sozialbeiträgen erhöht sich vielmehr progressiv und erreicht bei einem Verdienst von 1.300 Euro das Beitragsmaximum.

Midijobs sind auch grundsätzlich steuerpflichtig. Während bei Minijobs der Arbeitgeber die Lohnsteuer in der Regel pauschal erhebt s.o., wird die Lohnsteuer bei Midijobs nach den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen (Steuerklassen) erhoben. Die Steuern werden dem Arbeitnehmer vom Arbeitsentgelt abgezogen. Allerdings ergibt sich aufgrund der Steuerprogression (Wer wenig verdient, zahlt wenig oder keine Steuern, wer viel verdient, zahlt mehr Steuern) bei den Steuerklassen I bis IV erst bei Arbeitsentgelten oberhalb von 1.000 Euro ein monatlicher Steuerabzug für den Arbeitnehmer. Bei den Steuerklassen V und VI werden die Arbeitnehmer hingegen bereits ab 450,01 Euro mit Steuern belastet, da entweder Ehegatten gemeinsam zu betrachten sind oder aber noch eine weitere Tätigkeit ausgeübt wird.

Stand August 2021