

# Lohnoptimierung als Türöffner

- | Mitarbeiter finden
- | Mitarbeiter binden
- | Arbeitgeberattraktivität steigern



2018



**Andreas H. Beisiegel**  
Geschäftsführer DELUG

# Sie möchten:



... Ihre Mitarbeiter motivieren?

... die Altersvorsorge Ihrer Mitarbeiter stärken?



... Ihre Mitarbeiter binden?

... und dabei maximal kosteneffizient sein?



Sie möchten:



**Nutzen Sie die Möglichkeiten der**

# **Lohnoptimierung**

**Deutsche Gesellschaft für Lohn und Gehalt GmbH**

*Ihr Partner für die Lohnoptimierung*



# DELUG-Service zur Lohnoptimierung



## **Was ist Lohnoptimierung?**

Das Nutzen von Möglichkeiten, die das Einkommensteuerrecht geschaffen hat. Hier gibt es eine Vielzahl von Gelegenheiten, Lohn und Gehalt ohne Abzüge an die Mitarbeiter auszuzahlen.

## **Wozu Lohnoptimierung?**

Gute und motivierte Mitarbeiter sind entscheidend für den Erfolg Ihres Unternehmens. Auch wenn Geld nicht alles ist, gehört es doch zu den Faktoren, die Mitarbeiterbindung und Zufriedenheit beeinflusst.

**Mehr Gehalt** kann durch **intelligente Lohngestaltung** sehr günstig dargestellt werden. Vielleicht ist auch ein **Firmenwagen oder ein Firmenrad** (E-Bike oder ähnliches) genau das, was Ihr Mitarbeiter möchte oder warum er bei Ihnen arbeiten will...

# Rechtssicherheit



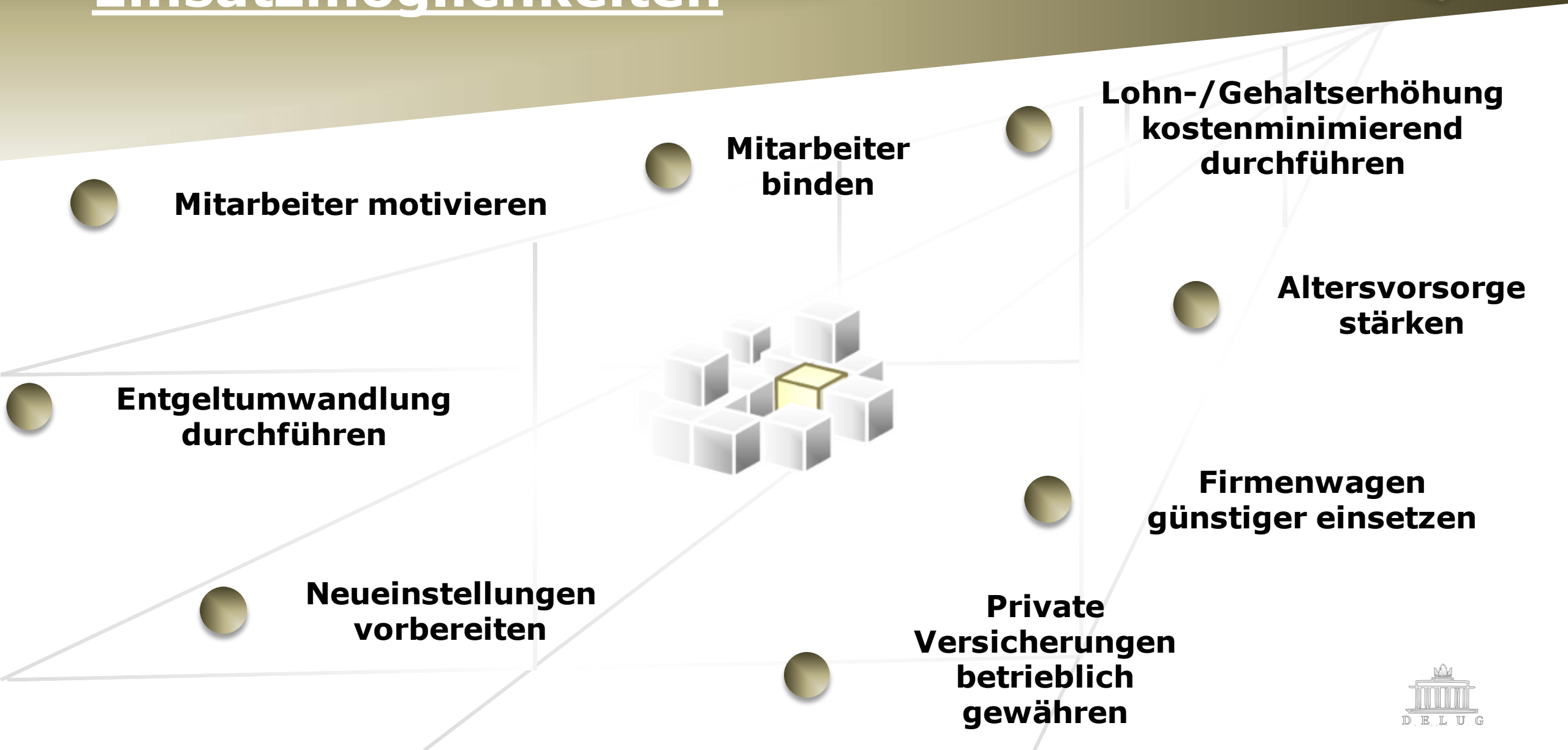
„Die **Unternehmer** haben es in der Hand durch vertragliche Vereinbarung von einer **gesetzlich zulässigen Steuerbefreiung** in möglichst **hohem Maße Gebrauch** zu machen.“

*(Urteil Bundesfinanzhof vom 17.07.2010 VI R 50/09)*



## Anrufungsauskunft § 42 e EstG

# Einsatzmöglichkeiten



# DELUG-Service zur Lohnoptimierung



**Die Lohnexperten der DELUG kümmern sich um alles!**

- | Planung der Optimierung
- | Auskunft beim zuständigen Finanzamt
  - | Mitarbeitergespräche
  - | Vertragsergänzungen
- | Einrichtung aller Neuerungen
- | Dauerhafte Betreuung, auf Wunsch für immer

# DELUG-Schnittstellen



---

**a) Arbeiten Hand in Hand vor Ort**

DELUG berät rund um Lohn, Sie rund um Versicherungen

**b) DELUG wirkt nur im back-office**

Nur Sie sind vor Ort und wir berechnen und regeln alles rund um Lohn aus Entfernung

**c) Sie sind reiner Tipp-Geber**

DELUG macht alles allein vor Ort und gibt Ihnen nur die Beträge für die Versicherungen durch

Rund um die Bearbeitungsmodi sind natürlich auch jederzeit Telkos oder Online-Konferenzen möglich.

**Auf diese Weise können Sie Firmen ab 1 AN ansprechen und optimieren.**



# Anlässe Optimierung



## 1. Reine Lohnumwandlung

AG möchte keine Lohnerhöhung machen, weil ggf. gerade schon gemacht oder kein Budget, dennoch sollen die Mitarbeiter mehr Netto haben. Hier können wir mit den Möglichkeiten, die der Gesetzgeber im Einkommenssteuerrecht geschaffen hat, mehr Netto für die Mitarbeiter erreichen, ohne dass der Lohn/das Gehalt steigen muss. Hier wird einzig die Zusammensetzung des Gehalts verändert, hin zu steuer- und sv-freien Lohnbestandteilen. Die Steuer- und Abgabensparnis erhöht dann 1:1 das Netto der Mitarbeiter und subventioniert auf AG-Seite die Kosten der Optimierung. Auf diese Weise können bei Klasse 1 leicht 50-80 € mehr Netto pro Monat erzeugt werden für einen Aufwand von rd. 7,50 € für den Arbeitgeber.

# Anlässe Optimierung



## 2. Reine Lohnerhöhung

AG möchte Löhne erhöhen, weiß aber um den Umstand, dass nicht viel davon bei den AN ankommt. Hier ist es ja so, dass Mitarbeiter eher in Netto denken, denn aus dem Netto werden Miete und Auto und sonstige Lebenshaltungskosten gezahlt und daher die Nettomehrung Maßstab für die Zufriedenheit und Dankbarkeit gegenüber einer Gehaltserhöhung ist. 100 € Netto kosten bei Klasse 1 aber 230 € für den Arbeitgeber. Nutzt man die Möglichkeiten der Lohnoptimierung, kosten 100 € Netto aber deutlich weniger, nämlich rd. 130 €. Das lässt sich hoch skalieren bis zu einem Betrag von mehr als 230 € Nettomehrung.

# Anlässe Optimierung



## 3. Stärkung bAV, bBU, bKV

Jedem ist klar, dass das umlagenfinanzierte Konzept der gesetzlichen Rentenversicherung nicht aufgehen kann. Schon seit 1970 sterben jährlich mehr Menschen als geboren werden in Deutschland und die geburtenstarken Jahrgänge gehen nun in Rente. Es muss also privat vorgesorgt werden. Einzig kann sich das nicht jeder leisten. Mit den Möglichkeiten der Lohnoptimierung können AGs ihren Mitarbeitern die Möglichkeit geben, ihre eigene Rente zu stärken und keinen Cent aufwenden zu müssen. Hier werden einfach alle Nettomehrungen in eine bAV eingezahlt und der AG beteiligt sich daran dann gem. BRSG. Sauber, effizient, steuerlich gehebelt und durch die hohen Umwandlungsbeträge auch kostenlos für den AG. Ausweitbar auf den Bereich der BU (DAS Stiefkind der Versicherungswelt) und bKV. Gerade die beiden letztgenannten Versicherungen erleben zurzeit einen Aufwärtstrend durch eine Art Amerikanisierung der Vergütung in dem Sinne: haste nen guten Job, biste gut abgesichert und musst dich um nichts kümmern, auch wenn das Schicksal mal zuschlägt.

# Anlässe Optimierung



## 4. Innovative Vergütungsinstrumente

Geld ist für sich ein schlechter Motivator. Gem. den gängigen Motivationstheorien ist Geld ein sog. Hygienefaktor, kann nie zu viel sein aber immer zu wenig. Diesem Umstand kann man Rechnung tragen, dass der AG den Mitarbeitern Vergünstigungen zukommen lässt, die nur ein Unternehmen, nie ein AN nutzen kann. So könnte man dem AN ein hochwertige Smartphone, Tablet oder PC zur Verfügung stellen als Vergütungsinstrument. Aber auch ein Dienstrad, sei es E-Bike oder Mountainbike ist hier denkbar. Nicht zuletzt ist auch der Firmenwagen ein hervorragendes Instrument, um Mitarbeiter zu binden und das alles für kleines Geld. Ein Kleinwagen kostet den AG dann z.B. so viel wie 60 € Netto, das Fahrrad oder das Tablet kann sogar gänzlich kostenlos sein.

# Lohnbausteine



## wandelbar

### nur zusätzlich

- | Internetkostenzuschuss bis IST-Kosten
- | Fahrtkostenzuschuss bis 0,30 € je Entfernungskilometer und Arbeitstag
- | Gesundheitskostenförderung bis 500 € p.a. und MA
- | Prämie nach §37b bis 10.000 € p.a.
- | Kinderbetreuungskostenzuschuss bis IST-Kosten inkl. Verpflegung

- | Garagenmiete bis IST-Kosten
- | Verpflegungsmehraufwand 12/24/48 € pro Tag
- | Restaurant/Einkaufsgutscheine 6,33 € pro Tag
- | Firmenwagen bis IST-Kosten
- | Firmenfahrrad/Jobrad bis IST-Kosten
- | Rabattfreibetrag bis 1.080 € p.a.
- | Mankogeld bis 16 € p.m.
- | Heimarbeiterzuschlag bis 10% der auf die Heimarbeit entfallende Lohnanteile
- | Werkzeuggeld, bis IST-Kosten
- | alle Durchführungswege der betrieblichen Altersvorsorge
- | Bildung von Zeitwertkonten
- | Sachkostenzuschuss bis 44 € p.m.
- | Handykostenzuschuss bis IST-Kosten
- | Erholungsbeihilfe nach Staffel, 156 €, 260 €, je Kind 52 €
- | Stundenzuschläge

# Nachhaltigkeit der Gesetzgebung



## Was passiert, wenn sich die Gesetzeslage ändert?

Oft kommt die Frage auf, was passiert, wenn die Gesetzeslage sich ändern sollte. Natürlich können hier keine Garantien ausgegeben werden, dass sich nie etwas ändern wird. Festzustellen ist aber, dass es in den letzten Jahren im Grunde nur Änderungen zum Positiven hin festgestellt werden können. So wurde z.B. die Handhabung des Sachkostenzuschusses erheblich erleichtert (bekannt als Tankgutschein), jüngste Änderung war hier die Freigabe, dass der Arbeitgeber nun auch den Fitnessstudiobeitrag des Arbeitnehmers entsprechend subventionieren dürfen. Auch bei anderen Elementen wurden Erleichterungen ermöglicht, z.B. die digitale Essensmarke oder die Gestellung des Firmenrades.

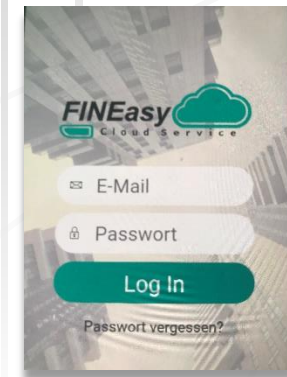
Durch die konservative Vorgehensweise (Einholen der verbindlichen Auskunft beim Finanzamt), erhält der Kunde ein Höchstmaß an Sicherheit. Änderungen, sollten sie auftreten, wirken nur in die Zukunft, nie in die Vergangenheit. Selbst wenn es in manchen Optimierungselementen Änderungen auftreten, gibt es immer Alternativen.

# Lohnbausteine



Kantinenkostenzuschuss **94,95 € p.m.**  
Hier: 6,33 €/ Tag x 15 Arbeitstage

gem. §8 Abs. 2 EStG; R 31 Abs. 7 LStR



| effektive oder digitale oder  
Essensmarken

Erholungsbeihilfe **156 € p.a.** oder mehr

gem. §40 Abs. 2 S.1 Nr. 3 EStG



| Urlaubsgeld, das 1:1  
ankommt

# Lohnbausteine



Sachkostenzuschuss: bis zu **40 € p.m.**

gem. 8 Abs. 2 Satz 11 EStG



| **Ladung einer Kreditkarte**

Handykostenzuschuss: z.B. **35 € p.m.**

gem. §3 Nr. 45 EStG



| **Handykostenzuschuss**



# Lohnbausteine



-----  
Internetkostenzuschuss: z.B. **30 € p.m.**

gem. § 40 Abs. 2 S.1 Nr. 5 EStG



| private Internetrechnung

-----  
Fahrtkostenzuschuss z.B. **45 € p.m.** bei 10 km

gem. §40 Abs. 2 S.2 EStG



| Fahrtkostenzuschuss



## Ein Smartphone vom Chef

**Firmenhandy.** Die einen freuen sich über ein Handy vom Chef, weil sie es auch privat nutzen dürfen. Andere wollen nicht ständig erreichbar sein.

**K**ostenlos telefonieren und Steuern sparen – mit einem Handy vom Chef können Firmenmitarbeiter kräftig sparen. Auch wenn sie ein Firmenhandy teilweise oder komplett privat nutzen, zahlen sie für dieses Extra keine Steuern. Das klappt jedoch nur, wenn das Telefon Eigentum der Firma bleibt.

Wer also beispielsweise statt einer kleinen Lohnerhöhung von seinem Chef ein Smartphone mit Vertrag erhält, muss dies – anders als etwa einen Dienstwagen – nicht als geldwerten Vorteil versteuern. Diese Regelung gilt auch für Tablets oder für Computer. Ob der Chef oder der Mitarbeiter den Handyvertrag abschließt, ist nicht vorgeschrieben. Der Arbeitgeber muss aber in jedem Fall Eigentümer des Handy bleiben. Für ihn ist es am günstigsten, wenn er die Rechnung selbst bezahlt. Dann kann er den Vorsteuerabzug geltend machen.

**Privatgespräche auf Firmenkosten**  
Viele Mitarbeiter erhalten ein Firmenhandy aber nicht als steuerfreie Extra zum Lohn, sondern für die Arbeit. Sie müssen beachten, ob sie das Handy nur dienstlich oder auch für Privatgespräche nutzen dürfen. Normalerweise regelt dies eine Betriebsvereinbarung. Verbietet der Arbeitgeber die private Nutzung, sollten sich Arbeitnehmer auch strikt daran halten. Denn sonst droht ihnen eine Abmahnung oder sogar die fristlose Kündigung.

Das Landesarbeitsgericht Hessen urteilte: Führen Mitarbeiter Privatgespräche vom Diensthandy im erheblichen Umfang etwa über mehrere Monate hinweg, ist dies ein Kündigungsgrund (Az. 17 Sa 153/11).

Das Gericht stuft das Verhalten des Mitarbeiters als schwere Pflichtverletzung ein. Er hatte während eines Auslandsurlaubs über 100 private Gespräche über sein dienstliches Mobiltele-

fon geführt und Kosten von mehr als 500 Euro verursacht. Der Arbeitgeber hatte ihm zwar erlaubt, das Diensthandy auf eigene Kosten auch privat zu nutzen. Dazu sollte er aber eine gesonderte Pin eingeben und die Gespräche auch bezahlen. Weil er dies nicht tat und auch schon in der Vergangenheit das Firmenhandy privat nutzte, hielt das Gericht die fristlose Kündigung für gerechtfertigt. So urteilen die Gerichte aber nur in seltenen und extremen Fällen (siehe LAG Hessen, Az. 17 SA 1739/10).

### Immer erreichbar?

Steuern sparen möchte jeder. Weniger gut finden es viele Mitarbeiter, wenn die Grenzen zwischen Job und Privatleben schwimmen, weil der Chef erwartet, dass sie rund um die Uhr erreichbar sind. Arbeitsrechtlich ist das nicht zulässig. Martin Hensche, Fachanwalt für Arbeitsrecht, sagt: „Der Arbeitge-

### Unser Rat

**Firmenhandy.** Fragen Sie Ihren Chef, ob er Ihnen ein Handy mit Vertrag bezahlt. Wenn Sie es teilweise oder vollständig privat nutzen dürfen, zahlen Sie für diesen Vorteil keine Steuern und Sozialabgaben. Das gilt nur für festangestellte Mitarbeiter und wenn das Firmenhandy Eigentum der Firma bleibt.

**Familienhandy.** Überlässt Ihr Chef auch Ihrer Frau oder Ihren Kindern ein Handy und übernimmt die Telefonkosten, ist auch dies steuerfrei.

ber darf zwar verlangen, dass das Handy rund um die Uhr eingeschaltet ist. Nach Feierabend muss der Mitarbeiter aber nicht mehr an das Telefon gehen.“ Ausnahmen gibt es für Mitarbeiter mit Rufbereitschaft. Ein Firmenhandy von vornherein ablehnen darf der Arbeitnehmer aber nicht.

### Kontrolle durch den Chef

In welchem Umfang der Arbeitgeber die Anrufe seiner Mitarbeiter kontrollieren darf, hängt vom Handyvertrag und von der Vereinbarung zwischen Chef und Angestellten ab. Arbeitsrechtler Hensche sagt: „Wenn der Arbeitgeber Privatgespräche erlaubt und eine Flatrate abgeschlossen hat, ist die Kontrolle von Einzelverbindungen nachweisen ein unzulässiger Eingriff in die Privatsphäre seines Mitarbeiters.“

Die Kontrolle seiner Telefonate muss der Arbeitnehmer aber dann hinnehmen, wenn der Arbeitgeber privat geführte Gespräche abrechnen möchte. ■



FOTO: MICHAEL NAGEL/ALAMY/REUTERS

## DAS GIBT'S ALS GEHALTS-EXTRAS VOM CHEF

Bitte klicken Sie auf die roten Punkte, um mehr über Sachbezüge und ihre Verwendung zu erfahren



DIE WELT GRAFIK: CLAUDIA BERNHARDT

QUELLE: GFLG



## Frankfurter Allgemeine ZEITUNG FÜR DEUTSCHLAND

Vergütung

### Verwöhnprogramm für Mitarbeiter

Statt mit Gehalt ködern Arbeitgeber Fachkräfte mit Rundumsorglos-Paketen oder Nebenleistungen wie Fahrrad-Leasing. Mittelständler haben dabei oft mehr zu bieten als Industriegrößen.

02.06.2016, von JOSEFINE JANERT

Teilen    Twittern    Teilen    E-mailen



© PLAINPICTURE/CAIAIMAGES/PAUL VIA

Lockmittel: Mit flexiblen Arbeitszeiten Mitarbeiter bei Laune halten

Lohn- &  
Gehaltsprofi  
AKTUELL

GEHALTSEXTRA

### Mit dem Firmenfahrrad Steuern sparen

Der Gesetzgeber hat Fahrräder den Firmenwagen steuerlich gleich gestellt. Damit können Arbeitgeber ihren Mitarbeitern Fahrräder, Pedelecs oder E-Bikes zur Privatnutzung steuergünstig überlassen, auch als Gehaltsumwandlung. Immer mehr Arbeitgeber und -nehmer nutzen diese Steuer sparende Möglichkeit.



viele Handwerksbetriebe und Dienstleister. Selbst Gastronomen bieten ihren Mitarbeitern an, ihr Wunschfahrrad um bis zu 40 % günstiger zu finanzieren.

Als eines der ersten Unternehmen ermöglicht es die Commerzbank ihren Mitarbeitern bis zu zwei hochwertige Fahrräder, Pedelecs oder andere E-Bikes (siehe Kasten auf Seite 5) bei einem der über 1.000 beteiligten Fahrradhändler im Rahmen eines Leasingmodells zu nutzen.

Commerzbank-Personalvorstand Frank Annu-scheit: „Mit der Einführung von Bikelease setzt die Commerzbank in der Finanzbranche neue Standards bei Mobilität und Umweltschutz. Wir fördern die Gesundheit unserer Mitarbeiter und gleichzeitig entlasten wir die Umwelt, indem wir unsere CO<sub>2</sub>-Bilanz reduzieren.“

Unternehmen führen das JobRad aus unterschiedlichen Gründen ein. Bei ihm nannt Lande-

Unternehmen aus verschiedensten Branchen bieten ihren Mitarbeitern seit 2013 nicht nur Firmenwagen, sondern auch Diensträder an. Das hat, neben der Gesundheit – immerhin sind Arbeitnehmer, die regelmäßig mit dem Fahrrad zur Arbeit fahren, laut niederländischen Studien im Jahr einen Tag weniger krankgeschrieben – vor allem

# Umsetzungsbeispiele

---

---

● **VW UP! KOSTENLOS für den Mitarbeiter**

---

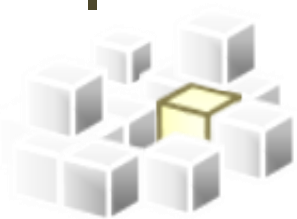
### Arbeitgeber

| Kosten: **146 €**  
| statt: **274 €**

---

### Arbeitnehmer

| Optimiert: **keine Kosten**  
| statt: **96 €**



# Umsetzungsbeispiele

---

---

● **VW UP! Günstig für beide Seiten**

---

**Arbeitgeber**

| Kosten: **52 €**  
| statt: **274 €**

---

**Arbeitnehmer**

| Optimiert: **57 € Kosten**  
| statt: **93 €**

---

**Zur Erinnerung: Kosten Privatkauf AN: 250 € p.m.**

---



# Umsetzungsbeispiele

## Firmenwagen – DAS Mitarbeiterbindungsinstrument

### Arbeitgeber



| 216 € statt 439 €  
**Reduktion um 50 %**



| 289 € statt 514 €  
**Reduktion um 44 %**



| 428 € statt 664 €  
**Reduktion um 35 %**

### Arbeitnehmer

| 74 statt 112 €  
**Reduktion um 34 %**

| 119 € statt 177 €  
**Reduktion um 33 %**

| 202 € statt 257 €  
**Reduktion um 21 %**



# Optimierungsablauf

**Mehr Netto**

**Beratungsgespräch**

- | Führen der Mitarbeitergespräche auf Grundlage der Probeabrechnungen
- | Nachlese der Mitarbeitergespräche
  - | Zusage für Lohnoptimierung
- | Fertigstellung der optimierten Lohnabrechnungen
- | Übergabe Essensmarken (effektiv o. digital), Karten
  - | Einarbeitung der Lohnbuchhaltung
  - | Rechnungsstellung

# Wir beraten Sie gerne!



## **Andreas H. Beisiegel**

**Deutsche Gesellschaft für  
Lohn und Gehalt GmbH**

Ringstr. 1  
55585 Hochstätten

Telefon | 0671.8895300  
Fax | 0671.88953031  
E-Mail | [info@lohnexperten.com](mailto:info@lohnexperten.com)  
Internet | [www.lohnexperten.com](http://www.lohnexperten.com)

