



LOHNGESTALTUNG

Intelligent vergüten und den Gewinn steigern

Mehr Netto vom Brutto



KSP

Kompetenzteam **SicherPlanen**

LEBEN UND VERMÖGEN

Zur freundlichen Beachtung

Dieses Werk ist durch das Urheberrecht geschützt. Zuwiderhandlungen werden straf- und zivilrechtlich verfolgt. Ohne schriftliche Genehmigung des Autors ist jegliche – auch auszugsweise – Vervielfältigung und Verbreitung nicht gestattet, sei es

- in gedruckter Form,
- durch fotomechanische Verfahren,
- auf Bild- und Tonträgern,
- auf Datenträgern aller Art.

Außer für den Eigengebrauch ist untersagt: das elektronische Speichern, insbesondere in Datenbanken, und das Verfügbarmachen für die Öffentlichkeit zum individuellen Abruf, zur Wiedergabe auf Bildschirmen und zum Ausdruck beim jeweiligen Nutzer. Dies schließt auch Pod-Cast, Videostream usw. ein.

Das Übersetzen in andere Sprachen ist ebenfalls vorbehalten.

Die Informationen in diesem Werk spiegeln die Sicht des Autors zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dar. Bitte beachten Sie, dass sich gerade im Steuerrecht die Bedingungen schnell ändern können.

Sämtliche Angaben und Anschriften wurden sorgfältig und nach bestem Wissen und Gewissen ermittelt. Trotzdem kann von Autor und Verlag keine Haftung übernommen werden. Eine Beratung bezüglich Ihrer individuellen Situation bei einem Rechtsanwalt, Unternehmens-, Finanz- oder Steuerberater ist in jedem Fall angeraten.

Das Kompetenzteam SicherPlanen ist ein Zusammenschluss von Experten verschiedener Fachrichtungen.

Im Themenbereich **“LEBEN UND VERMÖGEN”** haben wir uns zum Ziel gesetzt, den Menschen eine **größtmögliche Planungssicherheit** für alle finanziellen Entscheidungen des Lebens zu vermitteln – für alle bereits getroffenen und noch zu treffenden Entscheidungen.

Unser Motto:

**“Umfassende und neutrale Information ist die Grundlage
für jede gute Entscheidung!”**

<http://sicherplanen.com>

info@sicher-planen.de



Wunscherfüllung

Dieses E-Book richtet sich an alle

- Arbeitgeber
- Personalverantwortliche
- Arbeitnehmer
- Dienstleister im Lohn- und Abrechnungsbereich

Wenn Sie selber einen der folgenden Wünsche, oder als Dienstleister Kunden mit diesen Wünschen, haben, finden Sie hier ideale Ansätze zur Wunscherfüllung!

Die Wunschliste

- Steigerung des Unternehmensgewinns
- Erhöhung der Unternehmensliquidität
- Wettbewerbsvorteile
- Reduzierung des Mitarbeiter-Krankenstandes
- Höhere Attraktivität für bestehende und neue Mitarbeiter
- Höhere Arbeitsplatzsicherheit
- Höheres Netto-Einkommen
- Verbesserung der Sozialleistungen



Nicht Aladdins Wunderlampe ist nötig, um Ihre Wünsche zu realisieren.

Lesen Sie dieses E-Book und nutzen Sie Ihren Wissensvorsprung!



Inhaltsverzeichnis

1. Die Ausgangssituation.....	4
1.1. Traditionelle Situation	4
1.2. Aktuelle Situation.....	5
2. Die Interessenlagen	6
2.1. Arbeitgeber.....	6
2.1.1. Ziele.....	6
2.1.2. Traditionelle Maßnahmen.....	6
2.1.3. Alternative Maßnahmen	7
2.2. Arbeitnehmer	8
2.2.1. Ziele.....	8
2.2.2. Auswirkungen unzufriedener Mitarbeiter	9
3. Die Lösung.....	10
3.1. Was bedeutet Lohngestaltung?	10
3.2. Musterberechnungen	11
3.3. Kleinigkeiten mit großen Effekten	12
3.4. Tipp Besonderheiten	14
3.5. Beispielberechnungen	15
4. Vorteile	19
4.1. Für Arbeitgeber	19
4.2. Für Arbeitnehmer.....	19
5. Presseberichte	20
6. Die Dienstleistung.....	22
7. Oft gestellte Fragen	23
8. Schlusswort.....	25

1. Die Ausgangssituation

In den letzten Jahren ist die Abgabenbelastung durch Steuern und Sozialversicherungsbeiträge signifikant gestiegen – zum Nachteil von Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Denn einerseits wachsen die Personalkosten für Arbeitgeber, andererseits sinkt der Nettoverdienst der Arbeitnehmer. Dabei wird für Unternehmen gerade in der heutigen Zeit, in der erhöhter Fachkräftemangel herrscht und weiter zunimmt, sowohl die Findung neuer qualifizierter Mitarbeiter als auch die Bindung und Motivation vorhandener Mitarbeiter immer wichtiger.

Dieses E-Book zeigt Möglichkeiten auf, wie Unternehmen ihre Umsatzrendite steigern, ohne herkömmliche Rationalisierungsmaßnahmen zu ergreifen oder den Umsatz zu steigern und Arbeitnehmer gleichzeitig mehr Nettolohn oder -gehalt erzielen können!

Die Voraussetzungen dafür sind im Einkommensteuergesetz sowie den Sozialgesetzbüchern vor Jahren geschaffen und durch die Steuergerichte in ständiger Rechtsprechung bestätigt worden. Wichtig bei der Durchführung ist die Begleitung durch erfahrene Spezialisten die die Entwicklung von Gesetzgebung und Rechtsprechung für Sie im Auge behalten.

1.1. Traditionelle Situation

Schauen wir uns den Ursprung der allgemeinen Arbeitsmarktsituation an und arbeiten mit den Informationen die sich aus den folgenden Inhalten ergeben:

Die Situation am Arbeitsmarkt ist traditionell geprägt durch gegenteilige Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

Seit jeher versuchen Arbeitgeber die Arbeitskraft der Arbeitnehmer zu nutzen, um mit ihren Unternehmen einen möglichst hohen Gewinn zu erzielen. Dazu wird versucht, die Personalkosten so gering wie möglich zu halten.

Das Bestreben der Arbeitnehmer dagegen ist, mit ihrer Arbeit ein möglichst hohes Einkommen zur Mehrung des eigenen Wohlstands, zu erzielen.

Um die konkurrierenden Interessen beider Seiten bestmöglich durchzusetzen, haben sich Interessenvertretungen in Form von Arbeitgebervereinigungen und Gewerkschaften gebildet, die in Tarifverhandlungen versuchen, tarifliche



Vereinbarungen zu etablieren. Dabei wird im Extremfall mit Mitteln wie Streik auf Seiten der Arbeitnehmer und Aussperrungen auf Seiten der Arbeitgeber hart um jede Lohnveränderung gekämpft.

Nachdem dann endlich im Kompromissweg eine Tarifvereinbarung mit Lohnerhöhung erzielt wurde, kommt für die Arbeitnehmer bei der nächsten Gehaltsabrechnung die Ernüchterung: **Nach Abzug von Steuern auf die Lohn- und Gehaltserhöhung, die auf Grund steigender Steuersätze bei steigendem Einkommen höher ausfallen als vorher, und Sozialversicherungsbeiträgen bleibt netto kaum mehr in der „Lohntüte“.**

Und auch für die Arbeitgeber überwiegen die Nachteile: Trotz steigender Kosten durch Bruttolohnerhöhungen verbessert sich die Motivation der Mitarbeiter nur unwesentlich, weil diese von den geringen Nettolohnerhöhungen enttäuscht sind.

Berücksichtigt man auch noch die, durch Streiks ausfallende Arbeitszeit und den durch sonstige Streikfolgen verursachten, volkswirtschaftlichen Schaden, erkennt man, dass Arbeitskämpfe nicht die intelligenteste Lösung darstellen.

Dennoch hat dieses System dafür gesorgt, dass konkurrenzfähige Unternehmen entstanden sind und der Großteil der Bevölkerung über ausreichenden Wohlstand verfügt.

1.2. Aktuelle Situation

Mittlerweile jedoch stößt das System an seine Grenzen. Auswirkungen zeigen sich für Arbeitgeber in der Problematik genügend ausreichend qualifizierte Fachkräfte zu finden. Arbeitnehmer haben mit notwendiger privater Vorsorge zum Ausgleich für marode Sozialsysteme zu kämpfen.

Um diese Herausforderungen zu meistern, ist es notwendig, sich von etablierten Denkmodellen, die sich ausschließlich mit Interessengegensätzen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer befassen, zu trennen.

Moderne Unternehmen nutzen bereits die Möglichkeiten eines intelligenten Lohnkostenmanagements und berücksichtigen sowohl Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmerinteressen!

2. Die Interessenlagen

2.1. Arbeitgeber

2.1.1. Ziele

Unternehmen müssen Gewinne erzielen. Das ist eine unumstößliche Tatsache.

Als erweitertes Unternehmensziel galt früher für viele Unternehmen alleine die Gewinnmaximierung. Heute liegt dem unternehmerischen Handeln in der Regel ein ganzes Zielbündel, welches die Interessen aller Beteiligten (Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Kunden) widerspiegelt, zugrunde.

Ein angemessener Gewinn und ggf. auch eine Gewinnsteigerung gelten allerdings als notwendige Voraussetzung zur Zielerreichung. Ohne Gewinn kann kein Unternehmen existieren.

Betriebswirtschaftlich werden Gewinnsteigerungen vor Allem durch Maßnahmen zur Umsatzsteigerung und Kostensenkung erzielt.

Häufig ist eine Gewinnsteigerung bei ohnehin schmalen Renditen jedoch fast unerreichbar. Vor allem steigende Personalkosten nehmen anderen Kostenreduzierungsmaßnahmen oft die Wirkung.

Wenn man bedenkt, dass von Lohn- und Gehaltserhöhungen bei den Arbeitnehmern auf Grund steigender Steuerbelastungen und Sozialversicherungsabgaben häufig nur die Hälfte oder noch weniger ankommt, ist diese Situation für beide Parteien äußerst unbefriedigend.

2.1.2. Traditionelle Maßnahmen

Traditionell konzentrieren sich die Maßnahmen zur Gewinnerhöhung auf die Bereiche Umsatzsteigerung und Kostensenkung durch Rationalisierung.

- Um eine **Steigerung des Umsatzes** herbeizuführen, ist es möglich, konkrete Marketingmaßnahmen zur Steigerung der Vertriebsaktivitäten zu ergreifen. Dies kann mittels Verkaufsveranstaltungen wie z.B. Messen, Rabattaktionen, zusätzliche Anreize für Verkäufer u.ä. geschehen.

Eine weitere Möglichkeit bieten Alleinstellungsmerkmale, die durch gezielte Produktinnovationen gewonnen werden. Unterscheidungen in Qualität, Design und Funktionalität bringen einen Nutzensvorteil welcher sich höheren Verkaufszahlen niederschlägt.

Weiterhin kann ein Unternehmen Wettbewerbsvorteile erzielen und so den Umsatz steigern, indem Konkurrenten käuflich übernommen werden.

- **Kostensenkung durch Rationalisierung** wird oft fälschlicherweise auf Maßnahmen zur Senkung der Lohnkosten reduziert. Dabei bedeutet Rationalisierung oft eine [Effizienzsteigerung](#) durch bessere Nutzung vorhandener Möglichkeiten: Ein gleicher Effekt kann mit weniger Mitteln, oder ein größerer Effekt mit gleichen Mitteln erzielt werden.
- Grundsätzlich wird **Rationalisierung** in der Wirtschaft häufig in zweierlei Weisen verstanden. Zum einen im Sinne einer Optimierung von Betriebsabläufen (Prozessoptimierung), zum anderen als Ersetzung menschlicher Arbeitskraft durch Maschinen (Personalabbau).

2.1.3. Alternative Maßnahmen

Modern geführte Unternehmen definieren heute ganze Zielbündel als Unternehmensziele. Um diese Ziele zu erreichen, setzt man vermehrt auf moderne Maßnahmen zur Steigerung der Effektivität.

Da die Bedeutung hochqualifizierter Fachkräfte für die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens immer größer wird, ist eines der wichtigsten Unternehmensziele solche Fachkräfte zu finden und langfristig an sich zu binden. Hier gibt es mittlerweile einen echten Wettbewerb der Unternehmen. Im Vorteil ist natürlich der Arbeitgeber, der bereits motivierte und sich mit dem Unternehmen verbunden fühlende Mitarbeiter beschäftigt.

Ein solcher Vorteil kann u.a. erreicht werden durch:

- Besseres Einkommen
- Bessere Sozialleistungen
- Arbeitsplatzsicherung
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Deckung von biometrischen Risiken

Solche Maßnahmen verbessern nicht nur das Betriebsklima sondern steigern auch die Produktivität des einzelnen und des Unternehmens. Die Möglichkeit der kollektiven Vertragsgestaltung gibt auch Angestellten mit Vorerkrankungen die Chance, sich gegen die finanziellen Folgen von Krankheiten oder gar Berufsunfähigkeit abzusichern.

Zusätzlich wird allein durch die Reduzierung des Krankenstandes bei den Mitarbeitern eine erhebliche Kostenreduzierung erzielt.

2.2. Arbeitnehmer

2.2.1. Ziele

Der Grund warum Menschen einen Beruf ausüben, findet sich in erster Linie in der Notwendigkeit, den Lebensunterhalt zu sichern. Oberstes Ziel eines Arbeitnehmers ist somit, ein möglichst hohes Einkommen und regelmäßige Einkommenssteigerungen zu erzielen. Je höher das Einkommen ist, umso komfortabler lässt sich die persönliche Lebenssituation gestalten.

Die Sicherheit des Arbeitsplatzes spielt ebenfalls eine entscheidende Rolle, denn nur auf Basis eines sicheren Einkommens lässt sich die Zukunft konkret planen. Familienplanung, Zukunftssicherung, Vermögensaufbau, Eigenheim und Lebensqualität sind wichtige Ziele der meisten Arbeitnehmer.

In der modernen Arbeitswelt spielen mittlerweile aber auch Gedanken an Karriere, Selbstverwirklichung, Flexibilität, Fitness und Freizeit eine immer wichtigere Rolle.

Da die Ziele der Arbeitnehmer im herkömmlichen Sinn häufig im Widerspruch zu den Zielen der Arbeitgeber stehen, sind negative Auswirkungen wie Unzufriedenheit, geringe Leistungsbereitschaft und hoher Krankenstand der Arbeitnehmer oft die Folge.

2.2.2. Auswirkungen unzufriedener Mitarbeiter



Nur etwa 25% aller Führungskräfte entfalten in Ihrem Beruf ihre volle Leistungsfähigkeit. Als Hauptgrund hierfür gilt in erster Linie mangelnder Spaß an der Arbeit.

Die Ursache für diesen Spaßverlust liegt an der mangelnden Bereitschaft der untergeordneten Arbeitnehmer, vorgegebene Ziele zu erreichen.

Fehlende Motivation führt dazu, dass nur 12% aller Arbeitnehmer sich voll und ganz für Ihre Arbeit engagieren und hochproduktiv sind. **Ca. 70%** machen lediglich „Dienst nach Vorschrift“ und etwa 18% sind stark missgestimmt und nur wenig produktiv (Gallup, 2003).

Mehr als 50% aller Arbeitnehmer hat den Eindruck, dass ihre Leistung von ihren Chefs nicht geschätzt wird. Lediglich 28% sind sicher, dass ihre Arbeit wirklich gewürdigt wird (Step Stone, 2005). Andere Umfragen belegen, dass ca. 48% der Arbeitnehmer sich nie oder nur selten mit ihrem Arbeitgeber verbunden fühlen (INQA, 2005).

Diese Zahlen verdeutlichen, welche Produktivitätssteigerungen möglich sind, wenn die oft brachliegende Ressource „Mitarbeitermotivation“ aktiviert wird.

3. Die Lösung



Bekanntermaßen stoßen Unternehmen bei dem Versuch den Gewinn zu steigern immer wieder an Grenzen. Die herkömmlichen Maßnahmen führen nicht selten dazu, dass durch Rationalisierung oder ausufernde Maßnahmen zur Umsatzsteigerung langfristig die Konkurrenzfähigkeit des Unternehmens aufs Spiel gesetzt wird.

Grundsätzlich muss sich jeder Unternehmer die Frage stellen, wie viel Mehrumsatz realisiert werden muss, um z.B. 1.000€ mehr Reingewinn zu erzielen. Weiterhin ist zu klären, mit welchem Zusatzaufwand dieser Mehrumsatz erreicht werden kann. Eine ideale Möglichkeit, ohne Zusatzaufwand den Gewinn zu steigern, bietet intelligente Lohngestaltung!

3.1. Was bedeutet intelligente Lohngestaltung

Das Konzept der intelligenten Lohngestaltung beruht darauf, dass es etliche Möglichkeiten gibt, Zahlungen oder Sachzuwendungen an Arbeitnehmer vorzunehmen, die steuerfrei sind bzw. nur pauschal versteuert werden müssen. Diese Zuwendungen sind dabei auch noch sozialversicherungsfrei. Durch geschickten Einsatz der „Lohngestaltung“ lässt sich das Betriebsergebnis spürbar steigern und ist reiner Gewinn! Gleichzeitig führen diese Maßnahmen zu steigendem Nettoeinkommen der Arbeitnehmer.

Dadurch entsteht für Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine echte Win-Win-Situation.

Durch den gezielten Einsatz von steuerlich und sozialversicherungsrechtlich begünstigten Lohnbausteinen können Arbeitgeber somit schnell und effektiv ihre Personalkosten senken.

Im Gegensatz zu anderen personalkostensparenden Maßnahmen profitieren jedoch hier die Arbeitnehmer ebenfalls durch steigendes Nettoeinkommen.

Oft sind Einsparungen bei den Personalkosten von bis zu 1.500,00 € und mehr pro Mitarbeiter und Jahr möglich.

Zugleich kann sich das Nettogehalt eines Mitarbeiters um bis zu 600,00 € pro Jahr erhöhen.

Die Steuergerichte haben in den letzten Jahren etliche Urteile zur Anwendung der Vorschriften zu steuerfreien bzw. pauschal zu versteuernden Zuwendungen an Arbeitnehmer gefällt und damit für rechtliche Klarheit gesorgt.

Auf den Punktgebracht: Nettolohnoptimierung ist eine rechtssichere Anwendung von 22 Lohnbausteinen mit dem Ziel, Ihre Lohnkosten zu senken und die Nettolöhne ihrer Mitarbeiter zu erhöhen.

„... Die Unternehmer haben es in der Hand, durch vertragliche Vereinbarung von einer gesetzlich zulässigen Steuerbefreiung in möglichst hohem Maße Gebrauch zu machen.“ (Urteil des Bundesfinanzhofs vom 17.06.2010 – VI R 50/09)

3.2. Mehr Netto vom Brutto

Die meisten Arbeitnehmer stellen sich immer wieder dieselbe Frage:
„Warum bleibt eigentlich immer so wenig vom Brutto übrig?“
Und noch schlimmer ist es für Unternehmer, denn sie zahlen auch noch allerhand oben drauf!

Während ein Mitarbeiter nach Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen beispielsweise nur 1.500,- € ausbezahlt bekommt, hat der Unternehmer, aufgrund der von ihm noch zu entrichtenden Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung sowie weiterer Kosten, die an die Bruttolöhne gekoppelt sind, Kosten von 3.000,- € bis 4.000,- € zu tragen.



In den letzten Jahren haben Spezialisten Systeme und Tools erarbeitet, um durch deutliche Einsparungen bei den Lohnnebenkosten die Liquidität und Sicherheit für Unternehmen zu erhöhen und Vorteile für Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu schaffen.

„Arbeitnehmer haben von steuerfreien Extras viel mehr als von einer Gehaltserhöhung.

Auch der Chef spart, wenn weder Steuern noch Sozialabgaben fällig werden.“

(Stiftung Warentest, Finanztest Spezial: „Mehr Geld im Job“)

Intelligente Lohngestaltung sorgt dafür, dass der Arbeitnehmer mehr Netto von seinem Brutto erhält und der Arbeitgeber bei den Lohnnebenkosten entlastet wird. Die in den Steuergesetzen enthaltenen Regelungen ermöglichen es, bei kluger Anwendung, ein Sparpotenzial von mehreren 1000 Euro zu nutzen. Dies ist eine einfache Methode, im Unternehmen einen zusätzlichen Gewinn zu erzielen oder freies Kapital für Investitionen zu schaffen ohne dabei mehr Umsatz machen zu müssen. Außerdem gibt es durch die Nutzung der Lohnvorteile viele Möglichkeiten die **Mitarbeiter zu motivieren und den Arbeitsplatz zu sichern**. Wenn man die gesetzlichen Spielräume ausnutzt, lassen sich Löhne und Gehälter generell gestalten.

Speziell zu empfehlen ist eine Lohngestaltung bei **Neueinstellungen**, da hier das größte Gestaltungspotenzial besteht.

Bei **laufenden Arbeitsverhältnissen** sind Lohnerhöhungen besonders geeignet, den Lohn der Beschäftigten individuell zu optimieren. Mittels einer Erholungsbeihilfe, der Übernahme von Kindergartenbeiträgen, der Zahlung von Fahrgeld, um nur ein paar wenige zu nennen, können statt steuer- und sozialversicherungspflichtiger Lohnerhöhungen steuerbegünstigte und sozialversicherungsfreie Zuwendungen an den Arbeitnehmer vorgenommen werden.

Aber auch wenn **keine Lohnerhöhung** ansteht, lassen sich Lohnkostensparnisse erzielen. Hier wird lediglich die Auswahl der Möglichkeiten etwas geringer.

3.3. Kleinigkeiten mit großen Effekten

Die aktive Lohngestaltung macht es den Arbeitgebern möglich, den eigenen Mitarbeitern Netto-Vorteile zu verschaffen und gleichzeitig noch Kosten für den Betrieb zu sparen. Für viele Unternehmerinnen und Unternehmer ist die Thematik “Lohngestaltung” hoch interessant, ist es doch ein **Instrument, die Mitarbeiter stärker an das eigene Unternehmen zu binden und sich attraktiv für neue Arbeitskräfte zu machen**.



Das Einkommenssteuergesetz bietet viele Möglichkeiten, den Lohn aktiv zu gestalten und so die Löhne zu optimieren.

Der Grundgedanke der „Lohngestaltung“ heißt: Mehr Netto vom Brutto!

[Klicken Sie hier für ein informatives Video](#)

Ein einfaches Beispiel:

- Von 80 € Bruttolohnsteigerung bleiben dem Arbeitnehmer oft nur 40 € netto oder noch weniger übrig.
- Für den Arbeitgeber entstehen durch die zusätzlichen AG-Anteile Kosten von 100 €.
- Durch den Einsatz einer Shoppingcard bekommt der Arbeitnehmer ebenso 40 € mehr netto,
- aber der Arbeitgeber zahlt auch nur 40 €, also pro Monat 60 € weniger.
- **Das sind 720 € weniger Kosten pro Mitarbeiter pro Jahr.**

Mit zusätzlichen Möglichkeiten lassen sich **1500€ und mehr pro Mitarbeiter pro Jahr einsparen:**

- Frau Beispiel ist im Büro der Fa. Muster angestellt. Sie ist verheiratet (Steuerklasse 4) und hat zwei Kinder. Das Bruttogehalt von Frau Wunsch beträgt monatlich EUR 2.000,00. Der Arbeitgeber hat zusätzliche Lohnnebenkosten in Höhe von EUR 392,50. Netto erhält Frau Beispiel jedoch nur EUR 1.318,83.

Die Firma Muster hat sich zum Thema „Intelligente Lohngestaltung“ beraten lassen und gemeinsam mit Frau Beispiel entschieden, das vorgeschlagene Vergütungsmodell einzuführen.

Im Vergleich zu vorher spart die Firma bei Frau Beispiel Lohnkosten in Höhe von EUR 1.794,22 jährlich.

Aus dieser Ersparnis gibt Firma Muster der Mitarbeiterin Frau Beispiel EUR 50,00 monatlich als Nettolohnerhöhung weiter. Nach dieser Umstellung können die SV-Anteile ausgeglichen und Arbeitgeber und Arbeitnehmer profitieren von der gestiegenen Liquidität.

Wenn man dieses Beispiel einmal auf ein Unternehmen **mit 10 Mitarbeitern** umlegt, so ergibt das **im Jahr eine Gewinnsteigerung von mehr als 10.000€!!!**

Wie viel Mehrumsatz muss das Unternehmen wohl erwirtschaften, um eine solche Gewinnsteigerung zu erzielen?

Ein weiteres Beispiel verdeutlicht die enorme Effektivität bei richtiger Anwendung:

Eine Großbäckerei aus Westfalen sah sich vor dem Hintergrund gestiegener Kosten gezwungen, die Preise für Brot und Brötchen zu erhöhen. Dem Unternehmer war aber zugleich bewusst, dass der Ladenverkaufspreis für ein Brötchen in Höhe von 0,27 € schon jetzt als Schmerzgrenze empfunden wurde. Eine Umlegung der Preissteigerung hätte einen Umsatzrückgang zur Folge gehabt.

Die Alternative: 84 von 87 Mitarbeiter/innen nahmen am neuen Lohnsystem teil. Pro Mitarbeiter/in wurde ein Nettoplus von 30,00 €/Monat bei vollem Sozialausgleich erzielt, am Ende stand eine Ersparnis von ca. 120.000,00 € p.a.. Und das Brötchen kostet weiterhin 0,27 €.

Was bei Ausnutzung aller möglichen Optionen einzusparen ist, hängt von den individuellen Voraussetzungen des Unternehmens und des einzelnen Mitarbeiters ab.

[In jedem Fall lohnt es sich, die Möglichkeiten prüfen zu lassen!](#)

3.4. **Tipp** Besonderheiten

Arbeitgeber können im Zuge einer Lohngestaltungsmaßnahme durch kollektive Rahmenvereinbarungen den Mitarbeitern die Möglichkeit bieten, **trotz evtl. Vorerkrankungen, Risikoabsicherungen vorzunehmen.**

- **Berufsunfähigkeitsversicherungen** sind in Verbindung mit betrieblicher Altersvorsorge (bAV) realisierbar
- **Hochwertige Versorgung** der Mitarbeiter **im Krankheitsfall** sowie **Lohnausfall** können nach den jeweils individuellen Vorstellungen in Form einer betrieblichen Krankenversicherung (bKV) versichert werden.

Mit der Einführung einer betrieblichen Gesundheitsförderung senken Unternehmen nicht nur Kosten durch arbeitsbedingte Erkrankungen, sondern erhöhen auch die Treue ihrer Mitarbeiter. So konnten Unternehmen mit einem effektiven Gesundheitsprogramm die Kündigungsrate ihrer Mitarbeiter signifikant senken. (Harvard Business Manager, April 2011).

3.5. Beispielberechnungen

Sowohl bei bestehenden Anstellungsverhältnissen ohne Lohnveränderungen als auch bei Lohnerhöhungen kann Lohnoptimierung realisiert werden. Hier eine Darstellung beider Möglichkeiten, ohne konkrete Nennung aller berücksichtigten Bausteine:

Optimierung bestehender Löhne			
IST		Optimiert	
Brutto	2.500,- €	Brutto	2.200,- €
Netto	1.600,- €	Netto	1.650,- €
Ihre AG-Kosten ca. 3.125,- €		Ihre AG-Kosten ca. 3.025,- €	
Einsparung Unternehmen		1.200,- € p.a.	
Vorteile Arbeitnehmer:		600,- € p.a. Netto plus	
plus Versorgungsrente von ca.		500,- € p.M.	

Optimierung bei Lohnerhöhungen			
IST		Klassisch 5 %	Optimiert
Brutto	2.500,- €	Brutto	2.625,- €
Netto	1.600,- €	Netto	1.658,- €
AG-Kosten 3.125,- €		AG-Kosten 3.281,- €	
Einsparung Unternehmen		900,- € p.a.	
Vorteile Arbeitnehmer:		1.200,- € p.a. Netto plus	
		(+ 504,- € gegenüber klassisch)	
plus Versorgungsrente von ca.		400,- € p.M.	
		AG-Kosten 3.206,- €	

Folgende Beispiele nennen konkret berücksichtigte Bausteine:

Beispiel A: Arbeitnehmer; Steuerklasse 1; Kirchensteuer; keine Kinder			
Zur Optimierung eingesetzte Vergütungsbausteine:			
• Werbeflächenpauschale	21,00€		
• Shoppingcard	44,00€		
• Essensgutscheine	46,50€		
• Handykosten nach Aufwand	40,00€		
IST		OPTIMIERT	
AN-Brutto	2.500,00€	AN-Brutto	2.348,50€
AN-Netto	1.607,24€	AN-Netto	1.681,04€
AG-Brutto	2.981,88€	AG-Brutto	2.952,67€
Einsparung Unternehmen: 350,52€ pro Jahr Mehrauszahlung Arbeitnehmer: 885,60€ pro Jahr Gesamteinsparung: 1.236,12€ pro Jahr			
Die Gesamteinsparung kann, je nach Zielsetzung, mit dem Arbeitnehmer auf unterschiedliche Weise geteilt werden!			

Beispiel B: Arbeitnehmer; Steuerklasse 3; Kirchensteuer; zwei Kinder			
Zur Optimierung eingesetzte Vergütungsbausteine: <ul style="list-style-type: none"> • Werbeflächenpauschale 21,00€ • Shoppingcard 44,00€ • Essensgutscheine 46,50€ • Handykosten nach Aufwand 40,00€ 			
IST		OPTIMIERT	
AN-Brutto	2.500,00€	AN-Brutto	2.348,50€
AN-Netto	1.873,46€	AN-Netto	1.934,03€
AG-Brutto	2.981,88€	AG-Brutto	2.952,67€
Einsparung Unternehmen: 350,52€ pro Jahr Mehrauszahlung Arbeitnehmer: 726,84€ pro Jahr Gesamteinsparung: 1.077,36€ pro Jahr			
Die Gesamteinsparung kann, je nach Zielsetzung, mit dem Arbeitnehmer auf unterschiedliche Weise geteilt werden!			

[Die Experten vom Kompetenzteam SicherPlanen erstellen Ihnen eine individuelle Potenzialanalyse!](#)

4. Alle Vorteile auf einen Blick

4.1. Arbeitgeber



- **Gewinnerhöhung ohne zusätzlichen Zeitaufwand**
- gestiegene Umsatzrendite
- geringere Kosten bei Gehaltserhöhungen oder Neueinstellungen
- Senkung der bestehenden Abgabenbelastung
- Wettbewerbsvorteile durch höhere Liquidität
- **verbesserte Bilanzkennziffern und höheres Bankscoring/-Rating**
- effiziente Mitarbeiterbindung und Stärkung der Mitarbeitermotivation durch mehr Nettolohn für die Arbeitnehmer/-innen
- höhere Attraktivität für neue Mitarbeiter/-innen
- **klar strukturierte und rechtssichere Versorgungsordnung und MA-Information entsprechend der Informationspflicht aus dem Betriebsrentengesetz**

4.2. Arbeitnehmer

- Schaffung eines höheren Nettogehaltes
- Erhöhung der Rentenbezüge
- Erhöhung des Krankentagegeldes
- Arbeitsplatzsicherung
- optimale Beratung zu Fragen der betrieblichen Vorsorge
- Erhöhung der Arbeitsfreude
- zukünftige höhere Nettoeffekte bei Lohnerhöhungen, Urlaubs- und Weihnachtsgeld
- Möglichkeiten der Risikoabsicherungen – betr. Krankenversicherungen, Krankentagegeld, Berufsunfähigkeit usw. - **trotz Vorerkrankungen. (Eine oft unbezahlbare Option)**



Mehr Netto vom Brutto

5. Presseberichte



Financial Times Deutschland - Arbeitgeber macht den Tank voll

"Wer tankt, muss hart im Nehmen sein. Wegen des hohen Ölpreises kostet ein Liter Super bleifrei derzeit meist mehr als 1,45 Euro. Und das Privileg, auf Kosten des Arbeitgebers tanken zu dürfen, ist in den meisten Unternehmen nur einigen wenigen Führungskräften vorbehalten. Dies dürfte sich allerdings bald ändern. Denn dank dem Bundesfinanzhof (BFH) ist es für Arbeitgeber ab sofort deutlich leichter, einen Teil des Gehalts in Form von Gutscheinen auszuzahlen - beispielsweise fürs Tanken.



Mitteldeutsche Zeitung - Kleine Geschenke senken die Steuern

"Tank- und Geschenkgutscheine des Arbeitgebers können steuerbegünstigte Sachbezüge sein. Entscheidend ist, ob der Arbeitgeber Geld oder Sachleistung zusagt, heißt es in drei am Mittwoch veröffentlichten Urteilen des Bundesfinanzhofs (BFH) in München. Als Sachleistung bleiben sie im Wert von bis zu 44 Euro monatlich steuerfrei. (Az: VI R 21/09, VI R 27/09, VI R 41/10)"



Donaukurier - Steuerrecht - Gutscheine vom Arbeitgeber bleiben nun öfter Steuerfrei

"In einem Fall hatte der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern das Recht eingeräumt, auf seine Kosten gegen Vorlage einer Tankkarte bei einer bestimmten Tankstelle bis zu einem Höchstbetrag von 44 Euro monatlich zu tanken. Ein weiterer Arbeitgeber hatte Mitarbeitern zum Geburtstag Geschenkgutscheine einer großen Einzelhandelskette über 20 Euro ausgehändigt. Und im dritten Fall hatte ein Arbeitgeber Mitarbeitern Tankgutscheine über 30 Liter Treibstoff bei einer beliebigen Tankstelle ausgehändigt, gegen die sie sich die Kosten anschließend vom Arbeitgeber erstatten lassen konnten.



Manager Magazin - So schaut der Fiskus in die Röhre

"Die Steuer hat Ihre letzte Gehaltserhöhung nahezu aufgefressen? Das muss nicht sein. Reden Sie mal mit Ihrem Chef über Alternativen - zum Beispiel steuerfreie Leistungen des Arbeitgebers. Sie werden staunen, was da alles möglich ist..."





wiwo.de - Besser als Bares

"Ob Tankgutschein, Fortbildung, Fitnessstudio oder Kindergartenzuschuss: Welche steuerfreien Extras Unternehmen ihren Mitarbeitern spendieren können – und wo völlig unvermutet Fiskus-Fallen lauern..."



haufe.finance - Geschenk und Tankgutscheine

"Der BFH hat mit drei Urteilen zur einkommensteuerrechtlichen Behandlung von Tankkarten, Tankgutscheinen und Geschenkgutscheinen erstmals Grundsätze zur Unterscheidung von Barlohn und einem im Rahmen der Sachbezugsfreigrenze steuer- und sozialversicherungsfreien Sachlohn aufgestellt. Er hat entgegen der bisherigen Verwaltungsmeinung in sämtlichen Streitfällen Sachlohn angenommen und damit die Anwendung der Sachbezugsfreigrenze ermöglicht..."



Capital - Gutscheine vom Chef bleiben öfter ohne Belastung

"Schenkt der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern Gutscheine zum Bezug konkreter Gegenstände oder für eine kostenlose Tankfüllung, kann das Lohnbüro dafür eine monatliche Freigrenze von 44 Euro nutzen und insoweit fallen dann weder Lohnsteuer noch Sozialversicherungsabgaben an..."



impulse - Spendabler Steinbrück

"Sonderkonditionen aus dem Steinbrück-Ministerium: Größere Geschenke an Geschäftspartner oder Mitarbeiter darf der Firmenchef jetzt mit dem Finanzamt pauschal abrechnen. "Das macht etwa Incentive-Reisen oder VIP-Tickets für alle Beteiligten deutlich attraktiver", erklärt Steuerberaterin Nicole Jurek von Pricewaterhouse Coopers in Köln..."



6. Die Dienstleistung



Ein guter Dienstleister im Bereich Lohngestaltung verfügt über Erfahrung und ein bereits mehrfach erfolgreich eingesetztes Gesamtkonzept zur Lohnoptimierung und zur Senkung der Lohnkosten. Mit diesem Konzept setzt er alle Lohnbausteine im Rahmen der Steuer- und Sozialgesetzgebung optimal im Unternehmen ein.

Er begleitet den Unternehmer oder den dafür verantwortlichen Mitarbeiter Schritt für Schritt durch den gesamten Prozess der Lohnoptimierung. Zu Beginn einer Zusammenarbeit wird das Konzept in einem persönlichen Gespräch vorgestellt.

Wichtig ist, dass der Dienstleister sich einen konkreten Überblick über die Mitarbeiter- und Lohnstruktur des Unternehmens verschafft. Dies erfolgt idealerweise mit Hilfe von Erfassungsbögen, in denen jeder Mitarbeiter seine persönliche Situation beschreibt.

Spezialisten führen Gespräche mit den Mitarbeitern und stimmen individuell mit jedem Einzelnen und dem Arbeitgeber ab, welche Lohnbausteine sinnvoll sind und welche nicht.

Der Gesetzgeber hat viele Möglichkeiten geschaffen, mit denen bei einer Lohnoptimierung gearbeitet werden kann. Dazu gehören z.B. Warengutscheine, Essensmarken, Internetpauschalen, Shoppingcard usw. Dies ist lediglich ein kleiner Auszug aus 22 verschiedenen Vergütungsbausteinen die zur Nettolohnoptimierung zur Verfügung stehen und mitarbeiterbezogen individuell eingesetzt werden können.

Oft sind pro Arbeitnehmer Kosteneinsparungen von mehr als Eintausend Euro pro Jahr möglich. Gleichzeitig erhöht sich das Nettoeinkommen ihrer Mitarbeiter, so dass beide Seiten davon profitieren.

Für die konkrete Umsetzung der Maßnahmen im Betrieb steht ebenfalls der Dienstleister zur Verfügung. Auf Wunsch ist es möglich, die Daten dauerhaft zu speichern und in regelmäßigen Abständen zu prüfen, ob durch Veränderungen der steuerlichen Rahmenbedingungen Anpassungen bei den getroffenen Maßnahmen notwendig sind.

Fazit:

Mit einem sehr überschaubaren anfänglichen Zeitaufwand können Arbeitgeber bisher ungenutzte steuerrechtliche Regelungen dazu verwenden, um sowohl den Unternehmensgewinn als auch die Einkommen der Mitarbeiter zu steigern.

7. Oft gestellte Fragen

Wer kann die Lohnoptimierung nutzen?

Generell können alle Unternehmen eine Lohnoptimierung nutzen. Es gibt keine Einschränkungen auf bestimmte Branchen.

Welche Lohnbausteine kann ich in meinem Unternehmen einsetzen?

Darüber lässt sich pauschal keine Antwort geben, da einige Lohnbausteine an Bedingungen gebunden sind. Lassen Sie sich von Spezialisten beraten, was in Ihrem Unternehmen sinnvoll ist und was nicht.

Worauf basiert dieses Vergütungsmodell?

Der Gesetzgeber fördert Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit verschiedenen steuerbegünstigten Zuwendungen die auf Grund der Steuerbegünstigung in der Sozialversicherung beitragsfrei gestellt sind. Diese von uns „Lohnbausteine“ genannten Zuwendungen sind im Einkommensteuergesetz (EStG) und den dazugehörigen Durchführungsverordnungen geregelt.

Kann auch mein Steuerberater die Lohnoptimierung durchführen?

Bisher haben sich erst sehr wenige Steuerberater mit dieser Beratungsleistung in seiner gesamten Bandbreite beschäftigt. Da die Berater sich mit diesem Thema sehr intensiv auseinandersetzen müssen, verfügen die meisten Steuerberater nicht über die Voraussetzungen, um dieses Spezialgebiet abzudecken und empfehlen externe Spezialisten.

Mit wem sollte Lohnoptimierung umgesetzt werden?

Der beste Partner ist derjenige, der über sehr viel Wissen aus anderen Unternehmen verfügt, in denen er bereits erfolgreich eine Lohnoptimierung durchgeführt hat, **oder fragen Sie einfach uns!**

Muss ich den Steuerberater wechseln oder mein Lohnbüro schließen?

Nein Ihr Steuerberater oder Lohnbüro kann weiterhin die Lohn- und Gehaltsabrechnungen erstellen.

Sollte dies nicht gewünscht sein, bringen wir Sie gerne mit einem externen **Abrechnungsservice** mit langfristigen Erfahrungen in Lohnoptimierung in Verbindung.

Handelt es sich bei den Lohnbausteinen um eine Versicherung?

Nein – es handelt sich nicht um klassische Versicherungsprodukte. Allerdings bietet die Lohnoptimierung ideale Möglichkeiten zum Ausgleich der Sozialversicherungslücken.

Was kostet eine Lohnoptimierung?

Überspitzt gesagt: **Gar nichts!** Die Vergütung seriöser Dienstleister ist erfolgsabhängig und richtet sich prozentual nach der Höhe der Einsparungen durch die Nettolohnoptimierung. Der Vorteil muss immer auf Ihrer Seite liegen.

Wie kann ich Lohnoptimierung umsetzen?

Die Experten vom Kompetenzteam SicherPlanen erstellen Ihnen gerne **Ihre individuelle Potenzialanalyse** und unterstützen Sie bei Ihrer Umsetzung.



8. Schlusswort

Dieses E-BOOK erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Teilweise handelt es sich um persönliche Einschätzungen zu diesem Thema. Diese können von anderen Meinungen abweichen!

Speziell in den Bereichen Dienstleistung und Risikoeinstufungen sind unterschiedliche Darstellungen in der Fachliteratur zu finden. Die Veränderungen in der Steuergesetzgebung machen es notwendig, vorgenommene Lohnoptimierungen ständig zu überprüfen und ggf. anzupassen. Dies gehört für einen guten Dienstleister zu den Selbstverständlichkeiten.

Wir hoffen, dass die in diesem E-Book enthaltenen Informationen potenziellen Interessenten wichtige Impulse für die Suche nach Möglichkeiten zur Kostensenkung sowie der Optimierung von Mitarbeiterfindung und -bindung geben können.

In keinem Fall kann dieses E-Book die Beratung durch einen unabhängigen Experten ersetzen.

Seit vielen Jahren kümmern wir uns um die finanzielle Vorsorge unserer Kunden. Als Mitglied im Kompetenzteam SicherPlanen legen wir größten Wert auf umfassende Information zu jedem relevanten Fachthema. Ganz wichtig ist die Betrachtung der jeweils individuellen Situation eines Kunden um die richtige Strategie zu finden!

Für weitergehende konkrete Informationen kontaktieren Sie uns [hier!](#)



[Kontakt](#)

[Impressum](#)

