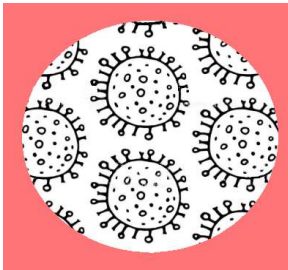


Bausteine der Nettolohnoptimierung

Die Nettolohnoptimierung ist ein Instrument, um Personalkosten der Unternehmung dauerhaft zu senken – bei gleichbleibendem – oder sogar höherem – Gehaltsniveau der Beschäftigten. Gerade in der aktuellen Situation kann die Nettolohnoptimierung damit einen wichtigen Beitrag leisten, um gesund aus der Corona-Pandemie hervorzugehen.

Folgende Übersicht gibt einen ersten Überblick über Bausteine, die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden können.



CORONA BONUS | CORONA BEIHILFE

St - | SV -

Ab dem 1.3.2020 bis zum 31.12.2020 können Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern aufgrund der sog. Corona-Pandemie Beihilfen und Unterstützungen bis zu einem Betrag von **EUR 1.500,00** gewähren. Die Zahlung ist **steuer- und sozialversicherungsfrei**, sofern sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet wird.



SACHBEZUG

St - | SV -

Sachbezüge sind steuerlich begünstigte Zuwendungen des Arbeitgebers, die nicht bar in Euro und Cent ausgezahlt werden. Bis zu einer Freigrenze i.H.v. **EUR 44,00 pro Monat** bleiben solche Bezüge – meist als Warengutscheine ausgegeben – **steuer- und sozialversicherungsfrei**, § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG.

Mitarbeiter können über die monatlichen Sachbezüge bis zu **EUR 528,00 mehr Netto im Jahr** erhalten.



PAUSCHALVERSTEUERTE SACHZUWENDUNGEN

St + | SV +

Besonders für Arbeitnehmer im Bereich des **Spitzensteuersatzes** ist folgende Variante der Sachzuwendung attraktiv:

Anstatt einen Bonus in bar auszuzahlen, erhält der Arbeitnehmer eine spezielle Prepaid-Kreditkarte mit einem Guthaben von bis zu **EUR 10.000,00 pro Jahr**.

Mit dieser Karte kann der Mitarbeiter Waren und Dienstleistungen in Deutschland kaufen, allerdings kein Bargeld abheben (es handelt sich um eine Sachzuwendung).

Die Zuwendung ist **für den Arbeitnehmer steuerfrei**; d.h. der ausgelobte Bonus i.H.v. EUR 10.000,00 brutto kommt auch i.H.v. EUR 10.000,00 netto an.

Die **pauschale Lohnsteuer i.H.v. 30%** (zzgl. Soli und ggf. KiSt) nach § 37b Abs. 2 Satz 1 EStG übernimmt der Arbeitgeber.

Die gute Nachricht: Die Pauschalsteuer ist ebenso abzugsfähig wie die Bonuszahlung. Die Sachzuwendung ist **sozialversicherungspflichtig**.



INTERNETZUSCHUSS

St + | SV -

Unabhängig von der beruflichen oder privaten Nutzung kann die Internetnutzung mit bis zu **EUR 50,00 pro Monat** unterstützt werden, d.h. mit bis zu **EUR 600,00 jährlich**.

Solche Barzuschüsse werden **pauschal mit 25 % besteuert**, § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 5 Satz 2 EStG. Der Internetzuschuss ist **sozialversicherungsfrei**.



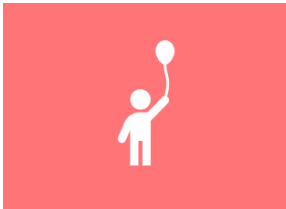
ERHOLUNGSBEIHILFE

St + | SV -

Die optimale Alternative zum Urlaubsgeld: Erholungsbeihilfen.

Jährlich sind **EUR 156,00 für den Mitarbeiter**, **EUR 104,00 für den Ehegatten** und **EUR 52,00 je Kind** als Beihilfe in Zusammenhang mit einem Urlaub (auch auf Balkonien) möglich.

Die Beihilfe wird mit **25%** (zzgl. Soli + ggf. KiSt) **pauschal besteuert** und ist **sozialversicherungsfrei**.

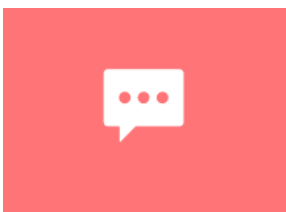


KINDERGARTENZUSCHÜSSE

St - | SV -

Arbeitgeberleistungen zur Unterbringung (einschließlich Unterkunft und Verpflegung) und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen können **steuer- und sozialversicherungsfrei** gewährt werden.

Es existiert **keine betragsmäßige Obergrenze**.



WERBEFLÄCHEN

St - | SV -

Überlässt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber Werbeflächen, z.B. auf dem privaten PKW, liegt kein Arbeitslohn vor. Vielmehr wird in einem separaten Vertrag eine Werbefläche an den Arbeitgeber vermietet.

Einkünfte des Arbeitnehmers von jährlich bis zu **EUR 256,00** bleiben als sonstige Einkünfte **steuerfrei**.

Beispiel: Gegenüberstellung einer gewöhnlichen Bonuszahlung und (steuer-) optimierten Zahlungen

Sachverhalt:

- Mitarbeiter Heinz-Muster Wichtig („W“) erhält ein monatliches Grundgehalt i.H.v. EUR 10.000,00
- W soll zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn einen Bonus über EUR 20.000,00 erhalten
- W hat die Steuerklasse 1, ist evangelisch und gesetzlich versichert

Alternativen	
<p>1. Gewöhnliche Bonuszahlung</p> <p>W erhält neben seinem Grundgehalt i.H.v. EUR 10.000 eine „gewöhnliche Bonuszahlung“ über EUR 20.000,00.</p>	<p>Nettoverdienst: EUR 12.113,68</p> <p>AG-Kosten: EUR 35.021,77</p>
<p>2. Arbeitgeberkosten-Minimierung</p> <p>W erhält neben seinem Grundgehalt i.H.v. EUR 10.000 eine Bonuszahlung.</p> <p>Ausgangspunkt der Bonuszahlung ist in dieser Alternative der Nettoverdienst des Arbeitnehmers bei Zahlung eines gewöhnlichen Bonus.</p> <p>Dieser Nettoverdienst wird fixiert bei gleichzeitiger Minimierung der AG-Kosten durch</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zuwendung von steuerfreien/steuerbegünstigten Zahlungen, • Zuwendung von sozialversicherungsfreien Zahlungen. 	<p>Nettoverdienst: EUR 12.113,74</p> <p>AG-Kosten: EUR 23.487,68</p> <p>Ersparnis AG gegenüber gew. Bonus EUR 11.534,09</p>
<p>3. Nettolohnoptimierung</p> <p>W erhält neben seinem Grundgehalt i.H.v. EUR 10.000 eine Bonuszahlung.</p> <p>Ausgangspunkt der Bonuszahlung ist in dieser Alternative der ausgelobte Bonusbetrag i.H.v. EUR 20.000. Dieser Betrag wird fixiert und dem Arbeitnehmer mittels (steuer-) optimierter Bausteine zugewandt.</p> <p>Die AG-Kosten werden nur indirekt (über die Zuwendung von sozialversicherungsfreien Zahlungen) minimiert.</p>	<p>Nettoverdienst: EUR 17.709,87</p> <p>AG-Kosten: EUR 33.151,45</p> <p>Mehr Netto gegenüber gew. Bonus EUR 5.596,19</p> <p>Ersparnis AG gegenüber gew. Bonus EUR 1.870,32</p>

Berechnungsübersicht

Nebenrechnung: Berechnung Bonus-Bausteine					
1. Gewöhnliche Bonuszahlung		2. Optimierte Bonuszahlung AG-Kosten-Minimierung		3. Optimierte Bonuszahlung Nettolohnmaximierung	
		Corona-Bonus/Beihilfe	1.500,00	Corona-Bonus/Beihilfe	1.500,00
		Kreditkarten-Bonus	6.500,00	Kreditkarten-Bonus	10.000,00
Gewöhnliche Bonuszahlung	20.000,00	<i>Ermittlung Kreditkarten-Bonus</i>		<i>Ermittlung Rest-Bonus</i>	5.335,00
		<i>Mehr Netto durch gew. Bonus</i>	6.708,06	<i>Bonuszahlung regulär</i>	20.000,00
		<i>./. Corona-Bonus</i>	1.500,00	<i>./. Corona-Bonus</i>	1.500,00
		<i>= Zwischensumme</i>	5.208,06	<i>./. Kreditkarte</i>	10.000,00
		<i>Kreditkarte (5.208,06 x 1,25)</i> <i>(AG-Lohnnebenkosten hier</i> <i>im Beispiel i.H.v. ca. 25%)</i>	6.500,00	<i>./. Pauschalsteuer 30% zzgl. 5,5%</i> <i>Soli auf EUR 10.000,00</i>	3.165,00
				<i>= Rest-Bonus</i>	5.335,00
Summe	20.000,00			Summe	16.835,00
				Pauschalsteuer 30% zzgl. Soli	3.165,00
				Summe total	20.000,00

Gegenüberstellung der Alternativen		1	2	3
in Euro	Grundgehalt	Gewöhnliche Bonuszahlung	AG-Kosten-Minimierung	Nettolohnmaximierung
Brutto-Gehalt	10.000,00	10.000,00	10.000	10.000,00
Gewöhnliche Bonuszahlung		20.000,00		5.335,00
Corona-Bonus/Beihilfe			1.500,00	1.500,00
Kreditkarten-Bonus			6.500,00	10.000,00
Sozialversicherung-AG-Anteil	1.163,95	5.021,77	2.455,83	3.151,45
Steuerrechtliche Abzüge	3.430,43	12.864,55	3.430,43	5.973,68
Pauschale Steuer			2.057,25	3.165,00
AG-Kosten	11.163,95	35.021,77	23.487,68	33.151,45
Mehrkosten AG durch Bonus		23.857,82	12.513,08	21.987,5
Ersparnis AG gegenüber gew. Bonus			11.534,09	1.870,32
Netto-Verdienst	5.405,62	12.113,68	12.113,74	17.709,87
Mehr Netto durch gewöhnl. Bonus		6.708,06	6.708,12	
Mehr Netto gegenüber gew. Bonus				5.596,19