



Birgit Ennemoser

Ratgeber Gehaltsextras

- Möglichkeiten der Entgeltoptimierung
- Unterstützung bei der Mitarbeitersuche und -bindung

7. Auflage

Birgit Ennemoser



Nach einem klassischen betriebswirtschaftlichen Studium mit Schwerpunkt Personal und Recht stieg Birgit Ennemoser direkt in die Personalarbeit ein und lernte diese von Grund auf kennen.

Heute ist Frau Ennemoser mit mehr als 25 Jahren praktischer Erfahrung in den verschiedenen Sparten des Personalwesens vorrangig beratend und als Trainerin und Seminarleiterin in vielfältigen Inhouse-Seminaren tätig und widmet sich immer wieder verschiedenen Fachthemen als Autorin unter praktischen Gesichtspunkten.



Seit 2009 leitet Frau Ennemoser das Geschäftsfeld Personal Services von Auren in Stuttgart. In enger Zusammenarbeit mit den weiteren Geschäftsfeldern von Auren - der Wirtschaftsprüfung, der Steuerberatung und der

Rechtsberatung - betreut sie gemeinsam mit ihren Mitarbeitern Firmenkunden im Rahmen personeller Belange rund um die Entgeltabrechnung, aber auch im gesamten Konstrukt der betrieblichen Personalarbeit. Schwerpunkt bildet die Entgeltabrechnung, sodass Frau Ennemoser mehr als 100.000 Lohnabrechnungen aus unterschiedlichen Branchen betreut und pro Jahr zwischen 100 und 200 Lohnsteuer-Außenprüfungen sowie Sozialversicherungsprüfungen begleitet, damit also auch direkt in der Praxis dessen steht, was Prüfer an Fragen in diesen Abläufen stellen. Darüber hinaus ist sie in der Beratung von Fragestellungen rund um diese Prüfungen tätig und begleitet Unternehmen rund um das Prüfungsgeschehen, auf Wunsch beginnend bei der Aufbereitung der Unterlagen bis hin zur Sichtung von Prüfungsberichten, sodass die Anforderungen der Prüfer und Themen, die zu Rückfragen führen, in großem Umfang aus der Praxis bekannt sind.

Die Kenntnisse, die in der Praxis aus der Ausführung von regelmäßig 100.000 bis 150.000 Abrechnungen entstehen, geben Einblicke in eine Vielzahl an Tarifgebieten, aber auch verschiedenen Branchen mit für diese jeweils typischen Herausforderungen. Die Nutzung verschiedener Abrechnungssysteme gibt enge Bezüge zur praktischen Umsetzbarkeit von Nettoentgeltoptionen. Frau Ennemoser ist damit eine Expertin in den fachlichen Grundlagen, die sich diesen aber immer auch aus praktischer Sicht nähert und deren Hinweise von vielen unserer Leser immer gerne genutzt werden.

Editorial

Nettoentgelte erhöhen - Möglichkeiten dazu?

Wohl noch nie befanden wir uns in den letzten Jahren in Deutschland in einer Situation, die uns mehr verunsichert hat, als die gerade bestehende Corona-Krise. Und noch selten gab es in der Vergangenheit Situationen, die zu extrem unterschiedlichen Arbeitsbedingungen geführt haben: Manche Betriebe kommen mit der Arbeit nicht nach, andere sehen sich und damit ihren Arbeitnehmern durch den einen oder anderen Lockdown die Beschäftigungsgrundlage entzogen.

Mit der Kurzarbeit wurde ein eigentlich altes Konstrukt wieder aktiviert und wird nun unter neuen oder besser vereinfachten Rahmenbedingungen als Hilfsmittel für die Überbrückung der gegenwärtigen Krise eingesetzt. Die Kurzarbeitergelder wurden erheblich aufgestockt, abhängig von der Zeitdauer, die ein Mitarbeiter in Kurzarbeit verbleibt, aber dazu später mehr.

Kann man auch in den gegenwärtigen Zeiten eine besondere Vergütung gewähren?

Die Bundesregierung hat eine steuer- und sozialversicherungsfreie Prämienlösung in Höhe von 1.500 Euro eingeräumt, die zwischen dem 01.03.2020 und dem 31.12.2020 Auszahlung finden kann. Diese wurde nun bis zum 30.06.2021 verlängert.

Zu diesen Nettoansätzen und vielen weiteren gibt dieser Ratgeber in gewohnter Form Hinweise, zeigt geänderte oder neue Rahmenbedingungen für bereits bekannte

Bausteine auf und verweist auf eine neue oder geänderte Rechtsprechung.

In den letzten Jahren wurde der Einsatz von Gehaltsextras, die vor ca. 5 bis 10 Jahren eher als Geheimtipp galten, zu einer Art Trend. Ergänzt wurde das Themenfeld in der Umsetzung der Unternehmen durch eine Vielzahl von Beratern, die sich der Ansätze annahmen und diese für Unternehmen aufbereiteten.

Bereits seit 2019 erfuhr die anfängliche Begeisterung bei den Arbeitgebern nun wieder Einschränkungen durch negative Ergebnisse in Lohnsteuerprüfungen bzw. deutlich gesagt durch Nachversteuerungen und vor allem auch durch Nachverbeitragungen im Rahmen der Prüfungen der Sozialversicherungsanteile durch die Deutsche Rentenversicherung.

Zur Abgrenzung auf dem Markt - im Verhältnis zu unterschiedlichen Konkurrenten - können die Gehaltsextras ein sehr gutes Mittel sein. Wichtig ist aber eine absolut sorgfältige Umsetzung, begonnen bei der arbeitsrechtlichen Gestaltung, da diese in der Regel die Grundlage für die steuerliche und final sozialversicherungsseitige Einschätzung bildet.

Der Gedanke, Mitarbeitern Gutes zu tun oder zu deren Wohlbefinden beizutragen, sollte dabei nach wie vor im Vordergrund stehen. Fakt ist, dass man bereits vor 100 Jahren wusste: Mitarbeiter, die sich wohl fühlen, leisten viel und oftmals deutlich mehr als Mitarbeiter, die ihrer Arbeit nachgehen, aber mit wenig Begeisterung den morgendlichen Weg zur Arbeit antreten. Wie sorgt man für das Wohlbefinden des einzelnen Mitarbeiters?

Psychologisch betrachtet wird der eine Kollege eher auf verbale Streicheleinheiten reagieren, der andere eher monetär zu begeistern sein. Was trotzdem aber nach wie vor - unabhängig von Motivationstheorien wie Herzberg oder Maslow - zu funktionieren scheint, ist die Schaffung von Motivationsanreizen durch finanzielle Mittel. Generell erfreuen sich aber insbesondere Zahlungen oder Leistungen, die nicht ganz alltäglich sind und den Arbeitgeber manchmal auch eher kreativ etwas fordern, oftmals hoher Beliebtheit. Abgesehen davon, dass eine Steigerung der Personalkosten durch hohe Bruttoentgeltanpassungen ohnehin auch nur in gewissen Grenzen realisierbar sein dürfte.

Hier lohnt es sich, genauer ins Detail zu gehen. Insbesondere, da es bei diesen Überlegungen ja nicht nur darum geht, neue Mitarbeiter zu gewinnen, sondern auch für die Bestandsbelegschaft spannend zu sein und zu bleiben. Damit sind wir wieder bei den sog. Nettoentgeltoptionen, die in Form einer abgabenoptimierten Lohnabrechnung möglichst viel netto unter Abzug von wenig Steuern und Sozialversicherungsanteilen für den Mitarbeiter bedeuten. Zum anderen entfalten viele dieser Ansätze auch eine erhebliche Bindungswirkung, da man sie nicht überall erhält und oftmals auch nicht direkt von Arbeitgeber zu Arbeitgeber mitnehmen kann.

Aber bei der Auswahl dieser Themen ist sorgfältige Vorbereitung und eine saubere rechtliche Einführung Grundvoraussetzung.

Durch die immer weitere „Ausdehnung“ der Auslegung der Lohnsteuerrichtlinien wurde 2019 immer deutlicher, dass es hier mit hoher Wahrscheinlichkeit wieder Grenzen durch den Gesetzgeber geben wird und die Ergebnisse der Lohnprüfungen im Bereich der Lohnsteuer und

Sozialversicherung zeigten immer häufiger auf, dass die Institutionen nicht mehr länger gewillt sind, eine solch weite Auslegung zu dulden. Es gibt in den deutschen Lohnsteuerrichtlinien mehr als 80 Ansätze für die Reduzierung der Steuerlast. Rein rechtlich ist dies durchaus korrekt, doch wenn man sich näher mit diesen befasst, erkennt man schnell, dass viele in der Praxis nur mit erheblichem administrativem Aufwand abdeckbar sein werden.

Bereits in der letzten Ausgabe schrieb ich im Vorwort, dass hier eine extrem klare Umsetzung erforderlich ist und die Finanzämter die Auslegung der Vorgaben dazu deutlich verschärft und damit die Latte für die Hürde deutlich höher gelegt hat. Die neue Rechtsprechung, aber auch die nun ergangenen Gesetze und BMF-Schreiben haben die Hürden weiter erhöht und müssen unbedingt Anwendung finden, um aus einer eigentlich gut gemeinten Maßnahme gegenüber den Arbeitnehmern nicht eine Negativ-Thematik zu entwickeln, wenn es zu Nachversteuerungen und -verbeitragungen kommen sollte.

Stuttgart, im März 2021

Birgit Ennemoser

Mehr zum Thema finden Sie auch unter:

www.datev.de/gehaltsextras

1 | Mitarbeiter belohnen

Danke sagen ist in den letzten Monaten von einer üblichen Floskel zu einer Aussage mit besonderer Bedeutung geworden. Man bedankt sich bei den Mitarbeitern im Lebensmittelgeschäft, bei den Paketboten, bei den Apothekenmitarbeitern und den Bäckern, um nur eine kleine Auswahl an Berufsgruppen zu benennen. Man spendet besonderen Dank in Form von abendlichem Applaus an die Ärzte, die Mitarbeiter in den Krankenhäusern und die Pflegekräfte, die sich dem Kampf für uns und gegen COVID-19 verschrieben haben.

Den Dankesmöglichkeiten in finanzieller Hinsicht durch Nettoentgeltoptionen – unter Berücksichtigung und Hinweis auf die neue Rechtsprechung – wollen wir in dieser Ausgabe wieder Rechnung tragen.

Bereits seit längerer Zeit begleiten uns in den Gehaltsextras einige potenzielle neue Mitarbeiter, die wir auch in diesem Jahr entsprechend kurz vorstellen möchten. Heute begrüßen wir also:

Franziska Frohsinn, 25 Jahre alt, hat vor einem halben Jahr ihr Studium abgeschlossen und möchte nun zeigen, was sie kann. Sie verfügt über hervorragende Zeugnisse, ist unverheiratet und verfügt bis dato nur über Berufserfahrung aus Praktika und Ferienjobs.

Erich Ehrlich, 39 Jahre alt, verheiratet und in der Phase der Familienplanung. Das erste Kind mit fünf Jahren ist bereits da, das zweite bereits in der „Entstehung“. Eine Eigentumswohnung ist vorhanden, aufgrund der weiteren Kinderplanung soll diese verkauft werden und der Hausbau zur Schaffung des neuen Domizils schreitet voran. Herr

Ehrlich verfügt über keine guten Ausbildungsergebnisse, hat sich aber in seinen 16 Jahren Berufserfahrung ein extrem umfangreiches Wissen angeeignet und ist daher sehr versiert in seiner fachlichen Umgebung.

Klaus Klug, 52 Jahre alt, Vater von zwei Teenagern, wobei der ältere Sohn in Kürze das Abitur bestehen wird und dann ein Studium in einer anderen Stadt anstrebt. Aufgrund seiner 33 Jahre Berufserfahrung gilt er als Koryphäe in seinem Aufgabengebiet. Bei seinem jetzigen Arbeitgeber ist Herr Klug seit 15 Jahren beschäftigt.

Abgesehen davon, dass wir uns vergleichbare Kandidaten mit entsprechender fachlicher Tiefe in der Praxis erst einmal mit großem Aufwand suchen müssen, sind diese Beschreibungen doch sicherlich realitätsnah und altern nicht, um vergleichbare Rahmenbedingungen mit den Vorjahren zu schaffen.

Gehaltsextras haben Anhänger und Gegner. Insbesondere in den letzten Jahren haben sich die kritischen Stimmen innerhalb von Unternehmen gemehrt: Arbeitnehmer erkennen, dass Nettoentgelte eben genau dies sind: eine höhere Nettozahlung. Es entsteht daraus keine Wirkung auf die Sozialversicherung und damit erhöht sich daraus auch nicht die Rentenzahlung, die man zu einem späteren Zeitpunkt erhalten wird. Das ist absolut korrekt und sollte in Überlegungen dieser Art immer Beachtung finden.

Ebenso finden diese Zahlungen keinen Eingang in die Arbeitslosenversicherung. Ein Umstand, der gerade Freude und gleichzeitig Unverständnis auslöst. Unternehmen beantragen Kurzarbeitergeld und müssen die Nettoentgeltmaßnahmen weiterhin selbst bezahlen, da diese keinen Eingang in die Kalkulation von Kurzarbeitergeld erfahren und nicht von der Agentur für Arbeit erstattet

werden. Andere Betriebe begrüßen dies und freuen sich, dass sie den Mitarbeitern in Zeiten von Entgeltkürzungen wenigstens noch kleine Zugeständnisse machen können, die den Mitarbeiter auch netto erreichen.

Richtig oder falsch gibt es hier sicher nicht. Die Option der Nutzbarkeit hängt immer von der jeweiligen Situation im Unternehmen ab. Dazu wurden insbesondere Firmen in der gegenwärtigen Situation der Homeoffice-Nutzung befragt.

Naturgemäß ist der Zugang zu Homeoffice in den verschiedenen Wirtschaftsbranchen ganz unterschiedlich verteilt: von der Finanzindustrie mit einem theoretischen Potenzial von 89 % bis hin zur Landwirtschaft und dem Baugewerbe mit nur rund 5 %. Einer Vielzahl von Umfragen zufolge werden allerdings über die Corona-Einschränkungen hinaus rund 35 % der Beschäftigten auch in Zukunft weiter in signifikantem Umfang aus dem Homeoffice heraus arbeiten: Nahezu eine Vervielfachung des Potenzials gegenüber der Zeit vor der Krise. Das zeigt auch die Befragung von 350 Personalentscheidern: 40,6 % der Befragten Personalentscheider gaben an, auch in Zukunft verstärkt auf Homeoffice-Lösungen zu setzen.

Dabei stellt der Trend zum Homeoffice eine große Herausforderung für das Team-Building, persönliche Begegnungen und auch die Bindung an den Arbeitgeber dar. Im gleichen Maß, in dem Selbstorganisation und Eigenverantwortung in der Distanz wichtiger werden und von den Mitarbeitern mehr Offenheit, Kreativität und Eigeninitiative in der Erledigung von Aufgaben fern des Unternehmensstandortes gefordert sind, schwindet die Sichtbarkeit des Arbeitgebers.

Was überbrückt diese Distanz? Ein Ansatz können die Nettoentgeltoptionen darstellen, denn diese

Zusatzleistungen wirken bis in die Privatsphäre der Mitarbeiter hinein. Wer z. B. bisher Zugang zu einer Betriebskantine hatte, kann auch im Homeoffice flexibel mit Verpflegungsgutscheinen verpflegt werden. Eine wertvolle betriebliche Sozialleistung, die zudem auch noch steuerlich gefördert wird. Auf diese Weise sendet der Arbeitgeber ein an jedem Arbeitstag sichtbares Zeichen seiner Fürsorge.

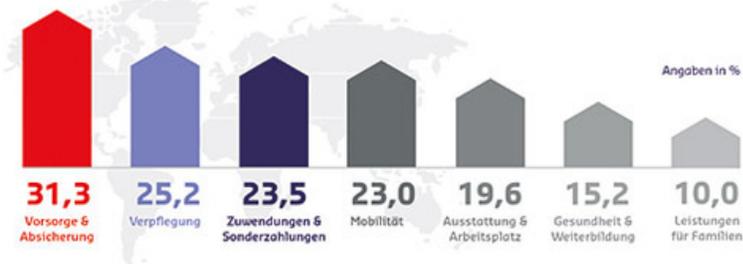
Und welche Zusatzleistungen werden im Umgang und in der Folge der Corona-Pandemie nun konkret wichtiger? Hier lieferten die befragten Personalentscheider quasi ein Best-of der bekanntesten Gehaltsextras: Nahezu ein Drittel sprach sich für Vorsorge- und Absicherungsleistungen wie bAV und Krankenzusatzversicherungen aus, ein Viertel für Verpflegungszuschüsse, gefolgt von generellen Zuwendungen und Sonderzahlungen, Mobilitätsangeboten. Eine verbesserte Ausstattung des privaten Arbeitsplatzes rangierte noch vor Angeboten zur Familienunterstützung.

Darüber hinaus braucht es aber sicher auch Gesundheitsangebote: ein BGM, das vom betrieblichen Gesundheitsmanagement zum persönlichen Gesundheitsmanagement wird und sich stärker nach Hause orientiert. Online-Trainingsangebote können hier genauso ein Baustein sein, wie psychosoziale Unterstützungs- und Beratungsoptionen. Denn im Homeoffice ist zwar die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter viel höher – aber eben leider auch die gefühlte psychische Belastung.

IM HOMEOFFICE BRAUCHT ES NEUE BETRIEBLICHE SOZIALLEISTUNGEN

DIE GLORREICHEN 7

HR-Verantwortliche sagen: Diese betrieblichen Sozialleistungen werden wichtiger



75 % der Unternehmen in Deutschland setzen während der Pandemie verstärkt auf **HOMEOFFICE**.



Nahezu **80 %** der Beschäftigten wollen auch künftig gelegentlich von zuhause aus arbeiten.



76 % der Mitarbeiter im Homeoffice sagen, dass ein **Verpflegungszuschuss** oder eine **Essenslieferung** zur Motivation beitragen würden.

HOMEOFFICE PRÄFERENZEN



Quellen: Teilzeitbefragung von 350 Personalchefs im Zeitraum Okt. Juni bis 30. Juni 2020 zur Folgen und Umgang mit der Corona-Epidemie. IfU Institut, Studie „Germany's Outlook to Work from Home/CO2's Working Paper Reihe, Nr. 8027“
Worldwide Coronavirus Report vom Home-Insights zusammen mit Statista. Mitb's Online-Analyse von Arbeitsverhältnissen in Homeoffice, Gestirbten in Deutschland, Italien, Spanien, USA, Australien und China vom 11. Juni bis 18. Juni 2020.

Vieles spricht für die Entwicklung hybrider Arbeitsmodelle, bei der die Präsenzpflcht nicht komplett durch Arbeit im Homeoffice ersetzt wird, sondern die Vorteile beider Welten optimal miteinander vereint werden.

Die Mitarbeiter wollen nicht mehr komplett am Firmenstandort arbeiten – aber haben auch verstanden, dass ein Arbeiten komplett von zu Hause aus auch nicht erstrebenswert erscheint. Homeoffice, das klang jahrelang nach völliger Freiheit, bis eine große Zahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der Pandemie die Realität mit allen Schattenseiten kennengelernt hat. Daher wollen die Mehrzahl der Beschäftigten nur einige Tage pro Woche von zu Hause aus arbeiten: Das Optimum liegt bei 2 bis 3 Tagen. 31 % bzw. 34 % der Beschäftigten favorisieren ein solches Arbeitsmodell. 5 Tage Homeoffice das ist für die meisten Beschäftigten die Höchststrafe.[1]

Auswirkungen von Heimarbeitsplätzen

Die Hälfte der Beschäftigten im Homeoffice hat keinen angemessenen Arbeitsraum und jeder fünfte arbeitet sogar in einem Raum, der nicht für die Arbeit gedacht ist. Ein geeigneter Arbeitsraum ist sogar noch wichtiger, da er einen erheblichen Einfluss auf das erklärte Wohlbefinden und die Leistung der Mitarbeiter hat



Um hier den Überblick zu behalten, haben wir erneut die Möglichkeiten der Entgeltgestaltung zusammengestellt und zeigen die steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Komponente dazu auf.

2 | Entgeltoptimierungsmaßnahmen

Vielfach hörte man in den letzten Jahren das Schlagwort „Nettoentgeltoptimierung“. Diese Maßnahmen werden seitens Arbeitnehmer und Arbeitgeber als attraktiv wahrgenommen. Arbeitnehmer erleben einen höheren Auszahlungsbetrag für sich, Arbeitgeber profitieren von den insgesamt betrachtet geringeren Personalkosten.

In den letzten Jahren entwickelten sich diese Bausteine und Ansätze in den Unternehmen teils überproportional. Mittlerweile aber gibt es (wie schon erwähnt) vermehrt Berichte von auftretenden Problemen bei Lohnsteuer- und vor allem Sozialversicherungsprüfungen.

Hier können wir nach zahllosen erfolgreich begleiteten Lohnsteuer- und Sozialversicherungsprüfungen untermauern, dass diese Maßnahmen unter sorgfältiger Vorbereitung rechtsicher durchgeführt werden **können**. In den Fällen, in denen Schwierigkeiten auftraten, war im Vorfeld die Abstimmung mit den Finanzämtern und der Sozialversicherung ungenau oder gar nicht erfolgt, die arbeitsrechtlichen begleitenden Maßnahmen waren nicht ordnungsgemäß umgesetzt oder aber zu einem späteren Zeitpunkt oder wurden bereits bei der Einführung verändert, sodass diese nicht mehr den gesetzlich vorgegebenen Rahmenbedingungen entsprachen.

Fakt ist definitiv, dass die Umsetzung dieser Maßnahmen immer mehr Detailwissen und Expertise erfordert.

Doch was genau geschieht denn eigentlich bei der Entgeltoptimierung? Im Prinzip werden dem einzelnen Mitarbeiter in der Regel Sachbezüge als Ersatz für bestehende oder zukünftig zu zahlende Entgelte mit steuer-

und sozialversicherungsrechtlichen Vorteilen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer zugesagt. Der Arbeitnehmer erhält einen Mehrwert in Form von höheren Nettozahlungen. Das Unternehmen reduziert gleichzeitig seine Lohnnebenkosten. Somit können beide Parteien einen Vorteil aus den Entgeltoptimierungsmaßnahmen ziehen.

Um Mitarbeitern ein höheres Netto zukommen zu lassen, wäre auch die Nettohochrechnung eine Option. Diese wäre aber dauerhaft ein sehr teures Medium.

Ausgehend vom Beispiel Frau Frohsinn zeigen wir Ihnen nachfolgend einmal die Unterschiede in den Kostenbelastungen und den Ergebnissen beim Mitarbeiter auf.

Frau Frohsinn, nicht verheiratet und damit mit Lohnsteuerklasse I aktiv, erhält bisher 2.500 Euro Bruttoeinkommen und soll eine Gehaltserhöhung um 100 Euro erhalten. Frau Frohsinn ist kirchensteuerpflichtig und gesetzlich krankenversichert.

Dies würde zu folgendem Ergebnis führen:

Bisheriges Bruttoeinkommen	Euro	2.500,00
Lohnsteuer	Euro	275,33
Kirchensteuer	Euro	22,02
Soli-Zuschlag	Euro	0,00
SV-Anteile		
■ Krankenversicherung	Euro	193,75
■ Rentenversicherung	Euro	232,50
■ Arbeitslosenversicherung	Euro	30,00
■ Pflegeversicherung	Euro	44,38
Nettoeinkommen	Euro	1.702,02

Für den Arbeitgeber sähe das ohne Berücksichtigung der Beiträge an die Berufsgenossenschaft wie folgt aus:

Bruttoeinkommen	Euro	2.500,00
■ Krankenversicherung	Euro	193,75
■ Rentenversicherung	Euro	232,50
■ Arbeitslosenversicherung	Euro	30,00
■ Pflegeversicherung	Euro	38,13
Gesamtsumme SV	Euro	494,38
Gesamtkosten	Euro	2.994,38

Bei Erhöhung des Einkommens um die avisierten 100 Euro **brutto**:

Neues Bruttoeinkommen	Euro	2.600,00
Lohnsteuer	Euro	298,58
Kirchensteuer	Euro	23,88
Soli-Zuschlag	Euro	0,00
SV-Anteile		
■ Krankenversicherung	Euro	201,50
■ Rentenversicherung	Euro	241,80
■ Arbeitslosenversicherung	Euro	31,20
■ Pflegeversicherung	Euro	46,15
Nettoeinkommen	Euro	1.756,89

Für den Arbeitgeber sähe das ohne Berücksichtigung der Umlagen und der Beiträge an die Berufsgenossenschaft wie folgt aus:

Bruttoeinkommen	Euro	2.600,00
■ Krankenversicherung	Euro	201,50
■ Rentenversicherung	Euro	241,80
■ Arbeitslosenversicherung	Euro	31,20
■ Pflegeversicherung	Euro	39,65
Gesamtsumme SV	Euro	514,15

Gesamtkosten	Euro	3.114,15
--------------	------	----------

Frau Frohsinn erhält in dieser Berechnung von den zugesagten 100 Euro brutto 54,87 Euro netto. Die Kosten beim Arbeitgeber steigen dafür aber um 119,77 Euro an.

Erhöhen wir das Einkommen von 2.500 Euro brutto in der Form, dass Frau Frohsinn die avisierten 100 Euro netto und nicht brutto erhält, sich also ihr bisheriges Netto von 1.702,02 Euro auf 1.802,02 Euro netto erhöht, setzen sich die Zahlen wie folgt zusammen:

Bruttoeinkommen	Euro	2.689,48
Lohnsteuer	Euro	318,08
Kirchensteuer	Euro	25,44
Soli-Zuschlag	Euro	0,00
SV-Anteile		
■ Krankenversicherung	Euro	213,81
■ Rentenversicherung	Euro	250,12
■ Arbeitslosenversicherung	Euro	32,27
■ Pflegeversicherung	Euro	47,74
Nettoeinkommen	Euro	1.802,02

Für den Arbeitgeber sähe das ohne Umlage 1, 2 und 3 sowie ohne Berücksichtigung der Beiträge an die Berufsgenossenschaft wie folgt aus:

Neues Bruttoeinkommen	Euro	2.689,48
■ Krankenversicherung	Euro	213,81
■ Rentenversicherung	Euro	250,12
■ Arbeitslosenversicherung	Euro	32,27
■ Pflegeversicherung	Euro	41,01
Gesamtsumme SV	Euro	537,21
Gesamtkosten	Euro	3.226,69

Frau Frohsinn erhält in dieser Berechnung die zugesagten 100 Euro **netto**. Die Kosten beim Arbeitgeber steigen dafür aber um 232,31 Euro an.

Die Nettoentgeltoptimierung befasst sich mit den Bausteinen, die aufgrund der gängigen Gesetzgebung, der Lohnsteuerrichtlinien und der BFH-Rechtsprechung eine Auszahlung netto zulassen oder aber sonstige Vergünstigungsoptionen möglich machen, wie z. B. die Zahlung pauschal versteuert und damit im Regelfall sozialversicherungsfrei.

In unserem Beispiel würden sich die Kosten bei einer Nettoerhöhung des Gehalts um 100 Euro auch nur um 100 Euro oder aber schlechtestenfalls bei Anwendung einer Pauschalierungsoption mit 25 % Pauschalsteuer um z. B. 127,75 Euro erhöhen (auf die Ermittlung der Pauschalsteuer gehen wir in Kapitel 5 noch ein). Also ein erheblicher Unterschied zu den oben errechneten Mehrkosten.

Nachfolgend gehen wir auf die einzelnen Gestaltungsoptionen ein.