

Als Arbeitgeber Kosten sparen

## Mitarbeiterbindung durch die Nettolohnoptimierung

Neue Mitarbeiter zu finden ist heute schwer geworden. Daher sollten Arbeitgeber versuchen die Mitarbeiterzufriedenheit zu erhöhen und Mitarbeiterwechselln vorzubeugen. Eine Möglichkeit dafür ist, dem Mitarbeiter mehr Netto vom Brutto zu zahlen, z. B. durch eine Nettolohnoptimierung - dadurch wird das Einkommen des Arbeitnehmers erhöht.



**Sabine Banse-Funke**

Foto: Mirja Diederich

Dipl.-Finanzwirtin (FH) Sabine Banse-Funke bietet steuerliche, wirtschaftliche und gesellschaftsrechtliche Beratung von Zahnärzten und anderen Arztgruppen.

### ? Was ist eine Nettolohnoptimierung (mehr Netto vom Brutto) überhaupt?

Bei der Nettolohnoptimierung werden Entgelt- und Lohnbestandteile vom Arbeitgeber an den Arbeitnehmer gezahlt, die meist ganz oder teilweise nicht steuerbar oder sozialversicherungs- und lohnsteuerfrei sind und/oder je nach Art der Zahlung vom Arbeitgeber auch pauschal versteuert werden. Der Arbeitnehmer erhält dadurch mehr Netto ausgezahlt und hat einen geringeren Bruttolohn. Der Vorteil des Arbeitnehmers besteht darin, dass er mehr Nettolohn von seinem Bruttolohn erhält.

Viele Möglichkeiten der Nettolohnoptimierung setzen voraus, dass diese zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Lohn gezahlt werden. Eine Lohnumwandlung oder ein Lohnverzicht ist nicht erlaubt.

Der Arbeitgeber kann je nach Wahl der Möglichkeit der Nettolohnoptimierung sogar geringere Kosten, ähnliche Kosten oder auch mal leicht höhere Kosten haben.

Gleichzeitig kann die Mitarbeiterbindung in Zeiten des Fachkräftemangels gestärkt werden, weil der Mitarbeiter zufriedener ist, weil er mehr Netto verdient.

### ? Wann ist eine Nettolohnoptimierung nicht möglich? Gründe, die der Nettolohnoptimierung entgegenstehen, können z. B. sein:

- die Verpflichtung aus dem Arbeitsvertrag oder anderen Verträgen
- eine betriebliche Übung für Zahlungen
- der Tarifvertrag
- andere arbeitsrechtliche Gründe
- notwendige Zahlungen zur Umsetzung und Höhe des Mindestlohnes
- Regelungen aus Betriebsvereinbarungen.

In diesen Fällen muss der Arbeitgeber arbeitsrechtlich oder aus anderen rechtlichen Gründen häufig den Bruttolohn zahlen, so dass keine anderen optimierten Lohnbestandteile dafür gezahlt werden können. D. h. es muss geprüft werden, was und wie viel kann überhaupt optimiert werden.

### ! Nettolohnoptimierung bei bestehenden Arbeitsverhältnissen

Bei bestehenden Arbeitsverhältnissen ist zunächst zu prüfen, ob der Arbeitgeber verpflichtet ist, rechtlich und arbeitsrechtlich Bruttolohn oder -gehalt zu zahlen und in welcher Höhe Möglichkeiten der Nettolohnoptimierung dadurch überhaupt noch genutzt werden können. Für die Nettolohnoptimierung wird oft eine Gewährung zusätzlich zum bisherigen Lohn verlangt und eine Gehaltumwandlung oder ein Lohnverzicht ist nicht möglich.

Bei bestehenden Arbeitsverhältnissen können Optimierungen vorgenommen werden, so dass anstatt von angedachten Brutto-Gehaltserhöhungen, dann die optimierten Gehaltsbestandteile zusätzlich gewährt werden, damit der Arbeitnehmer mehr Netto vom Brutto hat. Die vorher erwähnten entgegenstehenden Gründe müssen trotzdem beachtet werden.

### ! Entgeltoptimierung bei neuen Arbeitsverhältnissen

Am besten und einfachsten ist es, die Optimierung gleich zu Beginn des Arbeitsverhältnisses im Gehaltsgefüge mit einzubauen. Die vorher erwähnten entgegenstehenden Gründe müssen natürlich trotzdem beachtet werden. Im Rahmen einer Lohnerhöhung kann die Optimierung auch berücksichtigt werden.

### ? Können die Möglichkeiten der Nettolohnoptimierung kombiniert werden?

Eine Kombination ist möglich. Rein theoretisch sind alle Lohnoptimierungsmöglichkeiten bei einem Mitarbeiter denkbar, falls die jeweiligen Voraussetzungen erfüllt sind.

**? Gibt es Nachteile der Nettolohnoptimierung?**

Aufgrund der Nettolohnoptimierung gibt es einen geringeren Bruttolohn. Alle Arbeitnehmeranteile und Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung sind dadurch niedriger, da ein geringer Bruttolohn den Abgaben zugrunde gelegt wird. D. h. die Einzahlung in die gesetzliche Krankenversicherung, Pflegeversicherung, Arbeitslosenversicherung, Rentenversicherung sind dadurch für den Arbeitnehmer niedriger, im Gegenzug erhält er einen höheren Nettolohn dafür ausgezahlt. Wenn Leistungen aus den vorgenannten Versicherungszweigen beansprucht werden sollen, werden die Bestandteile der Nettolohnoptimierung meist dort nicht mitberücksichtigt.

Bei diesen Leistungen werden z. B. die Bestandteile der Nettolohnoptimierung nicht berücksichtigt: Krankengeld, Arbeitslosengeld, Elterngeld, Übergangsgeld, bei der Berechnung der Renten der Deutschen Rentenversicherung Bund bzw. Renten der Versorgungswerke.

**Übersicht der Möglichkeiten der Nettolohnoptimierung**

Nachfolgend finden Sie verschiedenen Möglichkeiten. Die Erklärungen zu den Voraussetzungen und Details der genannten Möglichkeiten finden Sie im Blog von Vesting & Partner.

**➡ 1. Sozialversicherungsfreie und steuerfreie Möglichkeiten der Nettolohnoptimierung des Lohnes**

**(Hier spart der Arbeitgeber die Arbeitgebernebenkosten, da keine Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung anfallen.)**

- Inflationsausgleichsprämie: bis zu 3.000 Euro im Zeitraum 26.10.2022 bis 31.12.2024
- Tankgutschein, Warengutschein oder Sachbezug für Arbeitnehmer (monatlich maximal 50 Euro)
- Für die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte: Jobticket

- Doppelte Haushaltsführung: Fahrtkostenersatz, Fahrgeld für die einmalige wöchentliche Heimfahrt
- Arbeitgeberzuschuss zum Kindergartenbeitrag, Kindergrippe oder der Tagesmutter
- Unentgeltliche oder verbilligte Überlassung eines Fahrrades/ E-Bikes an den Arbeitnehmer
- Überlassung von Ladestrom (Aufladung) und Nutzung der Ladestation des Arbeitgebers
- Computerüberlassung, Überlassung von Laptops, Software an den Arbeitnehmer
- Überlassung eines Handys oder Handyvertrages
- Übernahme der Kosten der Einrichtung, EDV und Arbeitsmitteln des Homeoffice, soweit keine Privatnutzung des Arbeitnehmers erfolgt
- Übernahme von beruflichen Fortbildungskosten
- Kindernotbetreuung: Vermittlungskosten und Beratungskosten
- Sachgeschenke als Aufmerksamkeit für persönliche Anlässe bis 60 Euro brutto pro persönlichem Anlass des Arbeitnehmers
- Weihnachtsgeschenke bei Ausgabe des Geschenkes (max. brutto 60 Euro pro Arbeitnehmer) auf der Weihnachtsfeier soweit der Freibetrag von 110 Euro pro Arbeitnehmer unterschritten ist.

**➡ Sozialversicherungsfrei und 15 % pauschale Lohnsteuer (Arbeitgebernebenkosten)**

- Fahrten Wohnung-Arbeitsstätte: Fahrgeld/Pendlerpauschale.

**➡ Sozialversicherungsfrei und 25 % pauschale Lohnsteuer (Arbeitgebernebenkosten)**

- Erholungsbeihilfe: 156 Euro pro Arbeitnehmer, 104 Euro für den Ehegatten und 52 Euro für jedes kindergeldberechtigte Kind pro Jahr
- unentgeltliche oder verbilligte Übereignung eines Fahrrades/ E-Bikes an den Arbeitnehmer
- Übereignung und Zuschüsse für den Erwerb von E-Ladevorrichtungen
- Zuschuss zur privaten Internetnutzung des Arbeitnehmers.

**➡ Sozialversicherungspflichtig und 30 % pauschale Lohnsteuer (Arbeitgebernebenkosten)**

- Sachzuwendungen (Geschenke) an Arbeitnehmer bis zu einer Höhe von insgesamt 10.000 Euro brutto jährlich pro Arbeitnehmer.

**! Zusammenfassung zur Nettolohnoptimierung**

Die vielen Möglichkeiten der Nettolohnoptimierung werden in der Praxis noch viel zu selten genutzt. Durch die Optimierung der Gehaltszahlungen können Arbeitnehmer und Arbeitgeber gemeinsam profitieren, der Arbeitnehmer hat mehr Netto, die Mitarbeiterbindung wird gestärkt und der Arbeitgeber spart häufig sogar noch Kosten.

Sabine Banse-Funke  
www.vesting-stb.de  
banse-funke@vesting-stb.de

Foto: VAKSMANV - stock.adobe.com



Mehr Netto vom Brutto erhöht die Zufriedenheit Ihrer Mitarbeiter.