

Info Mappe

EKr – Effektivkostenreduktion im Lohnbereich



Dr. h.c. Heinrich Zimmer

Zentralbüro

Thalexweilerstr. 31a, 66571 Eppelborn

Tel: 06827-2167, Fax: 06827-8680

Handy: 0177-7590391,



Vermögens-Aufbau-Management

VAM GROUP

CONSULTING

Wirtschaftskanzlei

HZ Consulting UG

HZ Managementberatung Ltd

Forst Services Ltd & Co KG

VAM-Wunderlich, Dr.Kamm

**Partnerschaft Rechtsanwalt
und Steuerkanzlei**

Steuerkanzlei

Dr.jur.Kamm,Rechtsanwalt

Fachanwalt für Steuerrecht

Kronacherstr.6 , 91522 Ansbach

Tel:0981 5033, Fax:098117368

Verein zur Förderung und Entwicklung europäischer Wirtschaftsstrukturen,

Friedrichstr. 200 ▪ 10117 Berlin

<http://www.ifeew.de> , Hz1111@aol.com, Tel.: 0177-7590391

Ekr - Effektivkostenreduktion im Lohnbereich durch intelligente Anwendung und Umsetzung vorhandener Entgeltarten

„Wir schaffen Liquidität „



Steuerfrei mit Oma und Freunden chatten



Zahlungsmittel Wertschecks



Inhaltsverzeichnis

Was heißt Effektivkostenreduzierung mit Nettolohnerhöhung?	3
Effektivkostenreduzierung – ein Rechenbeispiel	4
Waren- und Dienstleistungsgutscheine	6
Tankgutschein	7
Internetpauschale	8
PC-Nutzung, Telefon & Mobiltelefon	9
Kinderbetreuungskosten	10
Restaurant-Schecks & Wertschecks	11
Personalrabatte	12
Berufsbekleidung	13
Fahrten Wohnung/Arbeitsstätte	14
Mankogeld	15
Erholungsbeihilfe	16
Anmietung von Werbeflächen	17
Auswirkungen	18
Gesetzesgrundlagen	21

Was ist Ihnen lieber? Mehr Brutto oder mehr Netto?

Die Frage trifft den Nerv der Zeit. In Zeiten ständig steigender Abgaben mit fallenden Leistungen der Sozialversicherungsträger wird das Netto immer wichtiger.

Ihr Arbeitgeber hat beschlossen das bestehende Lohnsystem seiner Firma zu optimieren.

Die Grundidee dieses neuen Lohnsystems ist, die gesetzlich zugelassenen steuerfreien Vergütungsmöglichkeiten auch wirklich anzuwenden, um Lohnkosten zu sparen und trotzdem mehr Gesamt Netto auszukehren. Wir möchten sie auf diesem Weg umfangreich informieren, um das optimierte Lohnsystem transparent und verständlich zu machen.

Lieber mehr zum Ausgeben anstatt viel steuerpflichtigem Brutto?

Ziel ist in der Regel, mehr Liquidität auf dem Konto zu haben. Deshalb werden in das Brutto Vergütungsbausteine eingebaut, die grundsätzlich sowohl in Form von Geld- oder Sachleistungen, oder auch geldwerten Dienstleistungen bestehen können.

Für einige Vergütungsformen hat der Gesetzgeber besondere Regelungen geschaffen. Sie unterliegen nicht der normalen Besteuerung sondern sind für Arbeitgeber und Arbeitnehmer sehr vorteilhaft, weil günstiger besteuert und sozialversicherungsfrei, und sichern und schaffen so Arbeitsplätze.

Der Vorteil: mehr Nettolohn, bessere Rentenansprüche,

Auf den folgenden Seiten finden Sie Informationen zu den gängigen Vergütungsbausteinen (Gesetzesgrundlage Stand 03/2009).

Aufgrund unterschiedlichster Lebenssituationen werden auch unterschiedliche Bausteine für die einzelne Mitarbeiter in Frage kommen.

Diese Broschüre soll Ihnen eine Übersicht und die Möglichkeit einer kleinen Vorauswahl geben, die wir in der individuellen Beratung gemeinsam verifizieren werden.

Weniger Brutto + alternative Lohnbausteine = mehr Netto

Die Effektivkostenreduzierung senkt Ihr abgabenpflichtiges Bruttoeinkommen.

Gleichzeitig werden jedoch steuerfreie oder pauschal steuerpflichtige und sozialversicherungsfreie Gehaltsbestandteile neu integriert.

Summa summarum bleibt Ihnen mehr vom Lohn. - Ziel erreicht!

Zur Verdeutlichung ein kleines Beispiel:

Angestellter, Steuerklasse 1, 0 Kind, rk, KV 15,5%
beitragspflichtiges Brutto: € 2.500,-

- integrierte Bausteine:
- Restaurantgutschein (pauschal + steuerfrei)
 - Internetpauschale (pauschal)
 - Tankgutschein (steuerfrei)
 - Telefonkostenzuschuss (steuerfrei)

<u>Gegenüberstellung</u>					
<u>Abrechnung:</u>					
	Mitarbeiter 6	Mitarbeiter 61	Differenz		
	Musterkunde -	Musterkunde -			
	aktuell	m. BS			
Bruttolohn	2.500,00	2.259,97	-240,03	Gehalt	2.169,02
- Lohnsteuer	384,00	290,83	-93,17	Internetpauschale	50,00
- Solidaritätszuschlag	21,12	15,99	-5,13	RestGutsch.	40,95
- Kirchensteuer	30,72	23,26	-7,46	Bruttolohn	2.259,97
- AN-Beitrag KV	197,50	171,35	-26,15		
- AN-Beitrag PV	30,63	26,57	-4,06		
- AN-Beitrag RV	248,75	215,82	-32,93		
- AN-Beitrag AV	35,00	30,37	-4,63		
- Kammerbeitrag					
<i>Zwischensumme</i>	<i>947,72</i>	<i>774,19</i>	<i>-173,53</i>		
<i>gesetzliche Abzüge</i>					
= Nettoverdienst	1.552,28	1.485,78	-66,50		
+ Summe Bezüge		106,50	106,50		
= Auszahlungsbetrag	1.552,28	1.592,28	40,00		
<hr/>					
<u>Gegenüberstellung</u>					
<u>Effektivkosten:</u>					
	Mitarbeiter 6	Mitarbeiter 61	Differenz		
	Musterkunde -	Musterkunde -			
	aktuell	m. BS			
Gesamtverdienst / Jahr	30.000,00	27.119,64	-2.880,36		
+ Krankenversicherung	2.100,00	1.821,96	-278,04		
+ Pflegeversicherung	292,56	253,80	-38,76		
+ Rentenversicherung	2.985,00	2.589,84	-395,16		
+ Arbeitslosenversicherung	420,00	364,44	-55,56		
+ Insolvenzgeldumlage	30,00	26,04	-3,96		
+ pauschale Steuern / Jahr		306,96	306,96		
+ Nettobezüge		1.278,00	1.278,00		
= Effektivkosten / Jahr	35.827,56	33.760,68	-2.066,88		

Essen gehen, Fitnessstudio oder doch ein kleiner Urlaub?

360€ - 480€ mehr Netto pro Jahr machen es möglich!

Entscheidend ist, den Focus nicht auf das Bruttogehalt, sondern auf die verfügbare Liquidität, also das „Gesamt Netto“ zu legen.

Die Umstellung des Lohnsystems bedeutet eine sofortige Erhöhung der Kaufkraft. Sie verfügen also nachher über mehr Mittel, welche tatsächlich ausgegeben werden können.

Selbstverständlich finden nur Bausteine Anwendung, die auf die persönlichen Lebensumstände passen.

Zwar verringert sich der Auszahlungsbetrag auf das Girokonto, dafür übernimmt der Arbeitgeber aber, wie im Beispiel gezeigt, den Kindergartenbeitrag, übergibt einen Tankgutschein und zahlt eine Internetpauschale aufs Konto.



Moneten, Mäuse, Kohle oder Tankgutschein

wie das Kind heißt ist mir doch egal.

Sie bezahlen mit Gutscheinen, die Geldkarte bleibt im Portemonnaie.

Die Gutscheine, die Sie erhalten sind gültiges Zahlungsmittel, wie Bargeld oder Kreditkarte.

Waren- und Dienstleistungsgutscheine

....für max. 44,-€ pro Monat Tanken, Tennis spielen oder Sonnenbaden....

Laut Steuergesetz kann ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer einen Sachbezug bis zu einer Grenze von 44,- € **steuer- und sozialversicherungsfrei** aushändigen. Gutscheine anstatt Überweisung also. Mit dem Gutschein können Sie Waren oder Dienstleistungen beziehen, die sie im täglichen Leben brauchen und für die jeden Monat Kosten entstehen.

Wichtig ist, die Obergrenze von max. 44,-€ pro Monat einzuhalten damit die Steuerfreiheit erhalten bleibt. Deshalb achten wir darauf sehr genau auf die Einhaltung der vorgegebenen „Spielregeln“.

Ob Ihr Chef Ihnen direkt einen Sachwert überreicht oder einen Gutschein aushändigt ist dabei unerheblich.

In den häufigsten Fällen wird am Monatsanfang ein Tankgutschein ausgehändigt.

Wenn kein Auto vorhanden ist, ist das kein Problem, denn es können auch Gutscheine für z.B. 5 Stunden Tennisplatz-Nutzung oder 10mal Solarium vereinbart werden.



Tankgutschein als Zahlungsmittel?

alles Wissenswerte rund um den neuen Lohnbaustein.

- Die Tankgutscheine können grundsätzlich nur an Vertragstankstellen eingelöst werden. Diese werden mitgeteilt.
- Auf dem Gutschein ist angegeben, welche Benzinsorte getankt werden darf. Da es sich um einen Sachbezug handelt, ist auf dem Gutschein nicht ein €-Betrag, sondern die Literzahl angegeben, die getankt werden darf. Positiv: Preisveränderungen sind nicht mehr Ihr Problem, sondern das Ihres Chefs.
- Nur die Menge tanken, die auf dem Gutschein steht! Geringe Mengenüberschreitungen von einigen Millilitern sind unschädlich und manchmal technisch nicht zu vermeiden. Trotzdem müssen Sie die Ihnen ausgestellte Menge so exakt wie möglich einhalten.
- Splitten ist nicht möglich!
Es ist nicht möglich, das Auto voll zu tanken und den überschießenden Betrag bar draufzulegen. Wird zuviel getankt, darf der Gutschein nicht benutzt werden – aber er verfällt nicht. Man kann den Gutschein jederzeit später einlösen.
- Es wird kein Restgeld ausgezahlt. Ist zu wenig getankt worden, wird die Differenz nicht erstattet. Wenn Sie die Kraftstoffmenge aber in vernünftige Teilmengen einteilen (z.B. 20 von 35 Litern und später 15 von 35 Litern), dann kann Ihnen die Tankstelle die entsprechende Menge auf dem Gutschein vortragen.
- Achtung Steuerpflicht!
Wird wesentlich übertankt und der Betrag trotzdem dem Firmenkonto belastet, ist der ganze Betrag steuer- und sozialabgabenpflichtig. Also aufgepasst!



Internetpauschale

Surfen auf Firmenkosten

Seit dem 01.01.2002 gibt es die Internetpauschale.

Die Finanzverwaltung erkennt gem. § 40 Abs. 2 S. 1 Nr. 5 EStG, R 127 Abs. 4a LStR pauschal die Gewährung eines Barzuschusses des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer für die Nutzung der neuen Medien bis zur Höhe von 50,- € monatlich an.

Jeder Mitarbeiter, der privat über einen PC mit Internetanschluss verfügt, der ein Handy besitzt oder wer öffentlich zugängliche Stationen in Internetcafés nutzt, kann diese Barzuwendung erhalten. Selbst die Nutzung der Medien SMS und MMS fallen hierunter.

Der monatliche Betrag von 50,- € wird pauschal anerkannt. Der Arbeitnehmer muss die ihm tatsächlich entstehenden Kosten für seine Internetnutzung zu keiner Zeit nachweisen. Die Finanzverwaltung nutzt Erfahrungswerte und geht davon aus, dass Kosten für die Nutzung dieser Medien mindestens in dieser Höhe entstehen.

Als Bestandteil der Aufwendungen gelten auch die Grundgebühren für den erforderlichen Telefonanschluss, DSL Grundgebühren, Verbindungsentgelte, von der übertragenen Datenmenge abhängige Entgelte oder Flatrates, Installationskosten für Endstellengeräte, Modems, Router, PC und deren Verschleiß und technische Überholung, sowie die erforderliche Software. Das alles zusammen bewertet der Gesetzgeber eben mit den genannten 50,- €.

Aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung sieht man davon ab, hier eine Dokumentation der Kosten vorzunehmen.

Es ist lediglich erforderlich, dass der Arbeitnehmer einmal im Jahr eine Erklärung unterschreibt, in der er bestätigt, dass ihm für die Nutzung der neuen Medien Aufwendungen von ca. 50,- € im Monat entstehen. Betrachtet man die Aufzählung der Bestandteile, so kann jeder Internetnutzer diese Erklärung mit gutem Gewissen unterschreiben.



Nutzung PC / Telefon / Handy

Steuerfrei mit Oma und Freunden chatten

Ein Arbeitgeber darf seinem Arbeitnehmer z.B. einen PC überlassen. Die private Nutzung dieses Gerätes ist nicht steuerpflichtig. Dies gilt zusätzlich auch für Zubehör und Software. Da der Gesetzgeber nicht festgelegt hat, dass die überlassene Software für betriebliche Zwecke geeignet sein muss, könnte sogar Spielesoftware steuerfrei überlassen werden.

Steuerfrei mit Oma und Freunden telefonieren

Wird einem Arbeitnehmer ein Telefon zur Verfügung gestellt, trägt der Arbeitgeber die Anschaffungskosten. Es wird ausdrücklich vereinbart, dass der Arbeitnehmer das Gerät auch für den privaten Gebrauch nutzen kann und die Verbindungsentgelte für Privattelefonate werden vom AG bezahlt werden und im Rahmen der Gehaltsberechnung steuerfrei bleiben.

Und das alte Handy?

Der Arbeitnehmer verkauft dem Arbeitgeber das bisher genutzte Mobiltelefon. Dann übernimmt der Arbeitnehmer den bestehenden Mobilfunkvertrag bei der Telekom, vodafone, eplus o.ä.

Fertig, das war es schon.

Um diesen Baustein für die Lohnoptimierung nutzen zu können, muss zwischen dem Chef und dem Arbeitnehmer eine fixe Summe vereinbart werden, bis zu der die Kosten des Mobiltelefons vom Arbeitgeber getragen werden.



Kinderbetreuungskosten

Die Kleinen helfen beim Optimieren

Für berufstätige Eltern ist Kinderbetreuung tägliches Thema, verbunden mit nicht unerheblichen Gebühren.

Mit diesem Baustein kann der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer Aufwendungen für die **Betreuung, Unterbringung und Verpflegung eines nicht schulpflichtigen Kindes erstatten.**

Nicht schulpflichtig sind Kinder, die

- a) unter 6 Jahre alt sind
- b) die nach dem 30.6. eines Jahres 6 Jahre alt werden, es sei denn, sie sind vorzeitig eingeschult worden.

Ältere Kinder werden nur berücksichtigt, wenn sie wegen mangelnder Schulreife noch nicht eingeschult sind.



Hier werden die Kosten nicht pauschal abgerechnet, sondern der Chef kann die wirklich anfallenden Kosten übernehmen. Und das absolut **steuerfrei.**

Um diesen Baustein anwenden zu können, ist es notwendig, die Bescheinigung der Beitragshöhe nach Ablauf eines Kalenderjahres zur Aufnahme bei den Lohnunterlagen mitzubringen (gefordert nach R 3.33 LStR).

Wertschecks/Restaurant-Schecks

Es ist angerichtet

... und schon bezahlt.



Nach deutschen Steuergesetzen ist es durchaus legitim, wenn der Arbeitgeber das Mittagessen bezahlt.

Dazu übergibt er mit der Gehaltsabrechnung sogenannte Wert- oder Restaurantschecks. In vielen anderen europäischen Ländern bereits seit vielen Jahren bekannt, fasst diese Lohnart jetzt auch hier bei uns mehr und mehr Fuß.

Die Wertschecks dienen zum Kauf von Mahlzeiten oder auch Lebensmitteln. Die Überlassung ist teilweise steuerfrei. Gemäß § 8 Abs.2 EStG und R31 Abs. 7 LStR sind bei einer Vollzeittätigkeit mit 5-Tagewoche pro

Monat 15 Schecks mit einem Einzelwert von 5,83€ möglich. Pro Monat beläuft sich der mögliche Gesamtwert somit auf 87,45€.

Urlaub, Krankheit und Feiertage müssen nicht berücksichtigt werden.

Die Schecks können deutschlandweit in über 30.000 Akzeptanzstellen benutzt werden. Neben zahlreichen Restaurants, sind darunter auch so große Verbrauchermärkte wie z.B. real, REWE, Edeka, Penny-Markt und viele andere mehr.

Nähere Informationen hierzu finden Sie bitte auf der Internetseite:

www.sodexhopass.de.

[Hier](#) finden Sie Listen mit allen Akzeptanzpartnern und eine Suchfunktion für Akzeptanzpartner in Ihrer Nähe!



Personalrabatte

Rabatte machen die Entscheidung leichter

Im Rahmen der Effektivkostenreduzierung kann der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern Personalrabatte einräumen.

Dabei muss es sich um Rabatte für Waren oder Leistungen handeln, welche auch den normalen Kunden angeboten werden. Es dürfen hier also nicht speziell zur Entlohnung Ihrer Tätigkeit Waren oder Leistungen „erfunden“ werden.



Diese Summe darf im Jahr 1.080,-€ nicht übersteigen um vollständig steuer- und sozialabgabenfrei zu bleiben.

Sie vereinbaren also mit Ihrem Chef Personalgutscheine in Höhe einer vereinbarten und festgelegten Summe.

Der Gegenwert des Gutscheins entspricht einem Rabatt von 100%. Sie müssen nichts hinzu bezahlen.

Solange der Rabattfreibetrag nicht ausgeschöpft ist, können Sie selbstverständlich weitere Personaleinkäufe nach bisherigen Regeln tätigen.

Berufsbekleidung

Ihre saubere Weste

ist Vater Staat etwas Wert

Alle Möglichkeiten zu nutzen, die nicht der Einkommensteuer unterliegen, ist die Grundidee der Effektivkostenreduzierung. Dazu gehört auch der Bereich Berufsbekleidung. Neben Anschaffung oder Ersatz gehören dazu auch alle Aufwendungen für Reparatur und Reinigung. Es gibt also steuerfreien Auslagenersatz für das Waschen der Berufsbekleidung in der Waschmaschine zu Hause.



Der Gesetzgeber hat eine allgemein gültige Kostentabelle erstellt, die folgende Werte enthält:

Zur Berechnung Ihrer Reinigungskosten werden zunächst Ihre durchschnittlichen

	1-Pers.- Haushalt	2-Pers.- Haushalt	3-Pers.- Haushalt	ab 4-Pers.- Haushalt
Wäsche waschen:				
Kochwäsche 95°	0,77 €	0,50 €	0,43 €	0,37 €
Buntwäsche 60°	0,76 €	0,48 €	0,41 €	0,35 €
Pflegeleichtwäsche	0,88 €	0,60 €	0,53 €	0,47 €
Wäsche trocknen:				
Ablufttrockner	0,41 €	0,26 €	0,23 €	0,19 €
Kondensattrockner	0,55 €	0,34 €	0,29 €	0,24 €
Bügeln:				
Dampfbügelisen	0,07 €	0,05 €	0,05 €	0,05 €

Arbeitstage errechnet.

Zudem wird ein Schätzwert ermittelt, wie oft welches Berufsbekleidungsstück gewaschen wird. Mit Hilfe der in der Tabelle angegebenen Werte (BFH Urteil vom 29.06.1993) können dann die gesamten Kosten zum Reinigen Ihrer Berufsbekleidung errechnet werden.

Im Beratungsgespräch können wir Ihnen bereits erste Größenordnungen nennen.

Fahrten Wohnung/Arbeitsstätte

...damit sich Fahren lohnt...

Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte können pauschal versteuert bezuschusst werden.

Seit dem 01.01.2008 wieder ab dem ersten Kilometer einsetzbar mit 0,30 € pro gefahrenem Kilometer.

Die Berechnung erfolgt entweder pauschal mit 15 Tagen pro Monat oder taggenau.

Fahrtkostenerstattung als Nettolohnbaustein optimiert Ihren persönlichen Lohnsteuerjahresausgleich.

Im Rahmen Ihres Lohnsteuerjahresausgleichs nutzen Sie die Werbungskostenpauschale in Höhe von 920,- € jährlich und erhalten zusätzlich einen staatlichen Zuschuss zu den Fahrtkosten von Ihrem Arbeitgeber. So entsteht für Sie ein doppelter Steuervorteil.

Überschreiten Ihre jährlichen Fahrtkosten die Grenze von 920,- €, würden wir einen persönlichen Steuerausgleich in die Berechnung einbeziehen.



Fehlgeld

An der Kasse sitzend Kasse machen

Wer an der Kasse sitzt oder im Zählendienst beschäftigt ist, auch wenn nur ab und an, haftet theoretisch für Fehlbeträge in der Kasse oder im Bestand. Gemäß den Vorgaben des Gesetzgebers kann der Arbeitgeber hier einen Zuschuss zum Ausgleich von Kassendifferenzen zahlen

Solche pauschalen Entschädigungen gehören grundsätzlich zum Arbeitslohn und müssten deshalb voll versteuert werden.

Bis zu Höhe von 16€ pro Monat gewährt der Gesetzgeber allerdings eine steuerfreie Pauschale, die zur Effektivkostenreduzierung genutzt werden kann.

Wichtig dabei ist:

Die Zahlung der Pauschale ist unabhängig davon, ob tatsächlich ein Fehlbetrag ausgeglichen werden muss.



Erholungsbeihilfe

Urlaubsgeld einmal anders

Klassisches Urlaubsgeld unterliegt in voller Höhe der Besteuerung.
Die steuerbegünstigte Variante des Urlaubsgeldes heißt Erholungsbeihilfe.

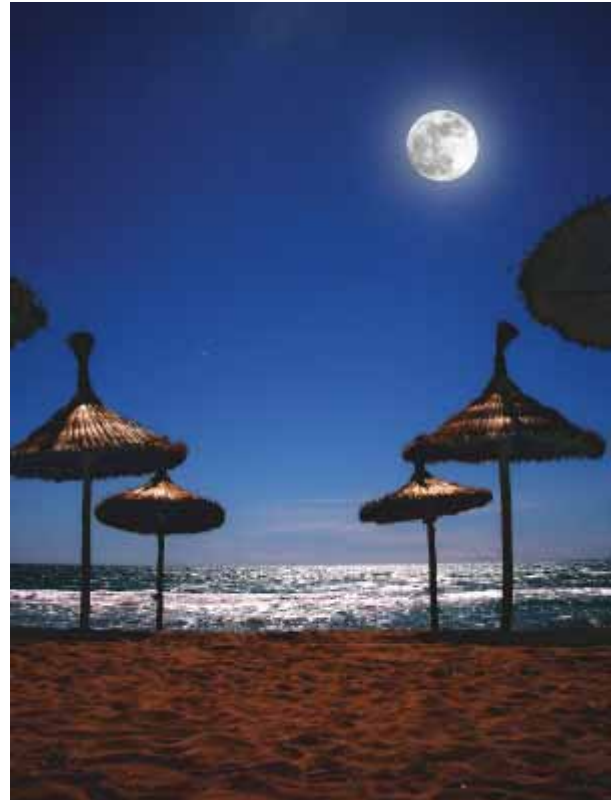
Der Arbeitgeber darf Ihnen einmal jährlich eine Erholungsbeihilfe bezahlen:

für den Arbeitnehmer	156,- €
für Ehegatten weitere	104,- €
je Kind weitere	52,- €
(mindestens bis zum 17. Lebensjahr des Kindes und solange ein Anspruch auf Kindergeld besteht)	

Diese Beihilfe ist pauschal mit 25% zu versteuern, **unter der Voraussetzung, dass der Betrag auch für Erholungszwecke verwendet und zeitnah zum Jahresurlaub ausbezahlt wurde.**

Der Erholungsurlaub muss mindestens 10 Urlaubstage am Stück umfassen.

In der Praxis wird über 11 Monate eines Jahres jeweils 1/12 der gesamten Erholungsbeihilfe vom Auszahlungsbetrag des Arbeitslohnes einbehalten. Im Monat, in dem der Arbeitnehmer seinen Erholungsurlaub nimmt, wird dann die Erholungsbeihilfe in einer Summe ausbezahlt.



Anmietung von Werbeflächen

Machen Sie Werbung für Ihren Arbeitgeber!

Gem. § 22 Nr. 3 EStG können Werbeflächen steuerfrei an den Arbeitgeber vermietet werden.

Mieteinnahmen für Flächen z.B. am Auto, sind bis zu einer Höhe von 256,- € pro Kalenderjahr sind für den Arbeitnehmer steuerfrei.

Die Laufzeit des Mietvertrages zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist dabei an die Laufzeit des Arbeitsverhältnisses geknüpft. Ende das Arbeitsverhältnis, endet auch der Mietvertrag.



Auswirkungen auf die Rente

Sinkt meine Rente, wenn ich Brutto weniger bekomme?

JEIN!

Immer weniger Arbeitnehmer müssen für immer mehr Rentner aufkommen. Die Demographie wirkt sich massiv aus, und das Ende dieses Systems ist abzusehen – auch wenn sich kaum ein Politiker traut, das zuzugeben.

Am Ende könnte eine Einheitsrente stehen, die völlig unabhängig von eingezahlten Beiträgen steht.

Wer nur auf staatliche Rente vertraut, legt alle Eier in einen Korb!

Zur staatlichen Rente müssen in Zukunft sowohl private Instrumente (Rürup, Riester) als auch Betriebsrenten hinzukommen, um im Alter den Lebensstandard halten zu können.

Im Gegensatz zur staatlichen Rente können die privaten und betrieblichen Renteninstrumente besser prognostiziert werden.

Was dort während des Berufslebens eingezahlt wird kommt Ihnen später zu Gute.



Aufgrund der geplanten Umstellung des Lohnsystems wird die Bemessungsgrundlage zur gesetzlichen Rentenversicherung verringert.

Damit verringern sich die Einzahlungen in das gesetzliche Rentensystem. Ein Teil des freigesetzten Geldes wird jedoch genutzt, um in individuelle Rentensysteme zu sparen.

Mit der Einführung des neuen Lohnsystems verbessert sich somit auch Ihre Rentensituation. Daher bietet Ihr Arbeitgeber nicht nur einen Ausgleich des voraussichtlichen

Renten-Nachteils an, sondern erhöht Ihren Gesamtanspruch. Wie dieser für Sie im Einzelnen ausfällt, wird Ihnen natürlich in Ihrem Einzelgespräch genau erläutert.

Auswirkungen auf das Arbeitslosengeld

Das bisherige Arbeitslosengeld ist spätestens seit Hartz IV nicht mehr das, was es einmal war:

Die Leistungen des Arbeitslosengeldes I werden im Normalfall nur 12 Monate bezahlt, bei Älteren (über 55 Jahre) bis zu 18 Monaten.

Danach werden alle in das sogenannte Arbeitslosengeld II (ALG II) gestuft. Das bedeutet, es ist nur im ALG I von Bedeutung, wie viel Geld Sie zuvor in die Arbeitslosenversicherung eingezahlt haben.

Ein Nachteil kann im neuen Lohnsystem also nur für diesen Zeitraum entstehen.

Sie dürfen nicht schlechter gestellt werden als zuvor!

Um dies zu verhindern, trifft der Arbeitgeber für den Fall einer betriebsbedingten Kündigung entsprechende Vorkehrungen.

Der Arbeitgeber garantiert, dass er für die Differenz zum bisherigen Anspruch aufkommt und sogar noch einen kleinen Bonus in Höhe von 25,- € drauflegt.

Um wie viel sich Ihr Anspruch verringert, entnehmen Sie bitte Ihrer persönlichen Informationsmappe.

Beispiel:

Nehmen wir an, Ihr Anspruch auf Arbeitslosengeld würde durch das neue Lohnsystem um 25,- € monatlich geringer ausfallen. Sie sind 35 Jahre alt und blieben nach Hartz IV 12 Monate im ALG I.

Daraus ergäbe sich folgende Berechnung:

$$25,- \text{ €} \times 12 = 300,- \text{ €}$$

Das bedeutet: Ihr Chef würde Ihnen plus Bonus 325,- € netto auszahlen.

Auswirkungen auf die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

Ist ein Arbeitnehmer **erkrankt und arbeitsunfähig**, muss ihm der Arbeitgeber 6 Wochen die gleiche Vergütung weiterzahlen, als wenn er nicht arbeitsunfähig wäre. Danach übernimmt die gesetzliche Krankenversicherung die weitere Zahlung.

Als gesetzlich krankenversicherter Arbeitnehmer erhalten Sie 70% Ihres Bruttoeinkommens, jedoch maximal 90% Ihres Nettoeinkommens bzw. 70% der BBG zur Krankenversicherung an Krankengeld gezahlt. Von diesem Krankengeld werden noch die Sozialversicherungsbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung abgezogen.

Da die Bemessungsgrundlage durch die Umstellung auf das neue Lohnsystem geändert wird, kommt es in seltenen Fällen zu einer Absenkung des Krankengeldes.

Tritt dieser Fall bei Ihnen ein, wurde mit Ihrem Arbeitgeber eine **Ausgleichsmaßnahme** vereinbart. Wie dieser für Sie im Einzelnen ausfällt, wird Ihnen natürlich in Ihrem Einzelgespräch genau erläutert.

Oberste Maxime lautet auch hier wieder:

Ihnen werden keine Nachteile durch die Umstellung entstehen. Im Gegenteil, auch hier kommen Sie besser weg als zuvor.



Die Bausteine und ihre Gesetzesgrundlage

Gutscheine für Waren und Dienstleistungsbezug	§ 8 Abs. 2 S. 9 EStG
Internetpauschale	§ 40 Abs. 2 S. 1 Nr. 5 EStG; R 40.2 LStR
Kinderbetreuungskosten	§ 3 Nr. 33 EStG; R 3.33 LStR
Nutzung PC/Telefon/Mobilfunktelefon	§ 3 Nr. 45 EStG; R 3.45 LStR, R 3.50 LStR
Restaurant-Schecks/Wertschecks	§ 8 Abs. 2 EStG; R 8.1 LStR
Personalrabatte	§ 8 Abs. 3 EStG; R 8.2 LStR
Berufsbekleidung	§ 3 Nr. 31 EStG; R 3.31 LStR
Fahrten Wohnung/Arbeitsstätte	§ 40 Abs. 2 S. 2 EStG; R 40.2 LStR
Stellplatzanmietung/Garagenanmietung	§ 3 Nr. 50 2. Alt. EStG/Rspr. diverse Urteile des BFH vom 7.6.2002, u.a. VI 3/1; VI R145/99) Verfügung der Finanzverwaltung (OfD Berlin 26.01.1981, III B 21-S 2351 – /79)
Fehlgeld	R 19.3 Abs. 1 Nr. 4 LStR.
Erholungsbeihilfe	§ 40 Abs. 2 S. 1 Nr. 3 EStG; R 40.2 Abs. 1 S. 3 LStR
Anmietung von Werbeflächen	§ 22 Nr. 3 EStG
Werkzeuggeld	§ 3 Nr. 30 EStG; R 3.30 LStR

