

Aktuelles Arbeitsrecht

A decorative horizontal bar at the bottom of the slide, consisting of a thin dark teal line on top and a wider light teal bar below it.

Was Sie erwartet

ETL | Rechtsanwälte

- Kündigung während der Arbeitsunfähigkeit
- Neue Befristungsregelungen - § 12 TzBfG
- Wenn der Arbeitnehmer was kaputt macht
- Diskriminierende Stellenanzeige
- Geändertes Mutterschutzgesetz – was Arbeitgeber jetzt beachten müssen
- Urlaub, Urlaub, Urlaub – Klappe die ...

- §8 Entgeltfortzahlungsgesetz
 - (1) Der Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts wird nicht dadurch berührt, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit kündigt.
 - (...).(2) Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der in §3 Abs. 1 oder in §3a Absatz 1 bezeichneten Zeit nach dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf, (...), so endet der Anspruch mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

LAG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 01.03.2018 –10 Sa 1507/17

- Bei einer Kündigung zeitnah zu einer AU, spricht der Beweis des ersten Anscheins für einen Zusammenhang von Kündigung und AU
- Es genügt, wenn die Kündigung ihre obj. Ursache und wesentliche Bedingung in der AU hat und den entscheidenden Anstoß für die Kündigung gegeben hat
- Die AU muss nicht alleiniger Grund für die Kündigung sein; sie muss die Kündigung aber wesentlich beeinflusst haben

LAG Berlin-Brandenburg, a.a.O. (Forts.)

- Der Arbeitgeber hat nach dem Ende der zunächst bescheinigten Dauer der AU noch drei Tage abzuwarten, ob der Arbeitnehmer ihm die Fortdauer der AU anzeigt
- macht er das nicht, kann er sich nicht darauf berufen, dass er keine Kenntnis von der Fortdauer der AU hatte, sondern wird so behandelt, als hätte er von der Fortdauer gewusst

Befristung

- Befristung mit Sachgrund → grundsätzlich ohne zeitliches Limit! (solange Sachgrund vorliegt)
- Sachgrundlose Befristung:
 - max. zwei Jahre
 - max. drei Verlängerungen
 - keine Vorbeschäftigung

§ 12 TzBfG

- Änderung in § 12 TzBfG
 - (1) Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf Abruf). Die Vereinbarung muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen. Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von **20** Stunden als vereinbart. Wenn die Dauer der täglichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, hat der Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers jeweils für mindestens drei aufeinander folgende Stunden in Anspruch zu nehmen.

§ 12 TzBfG

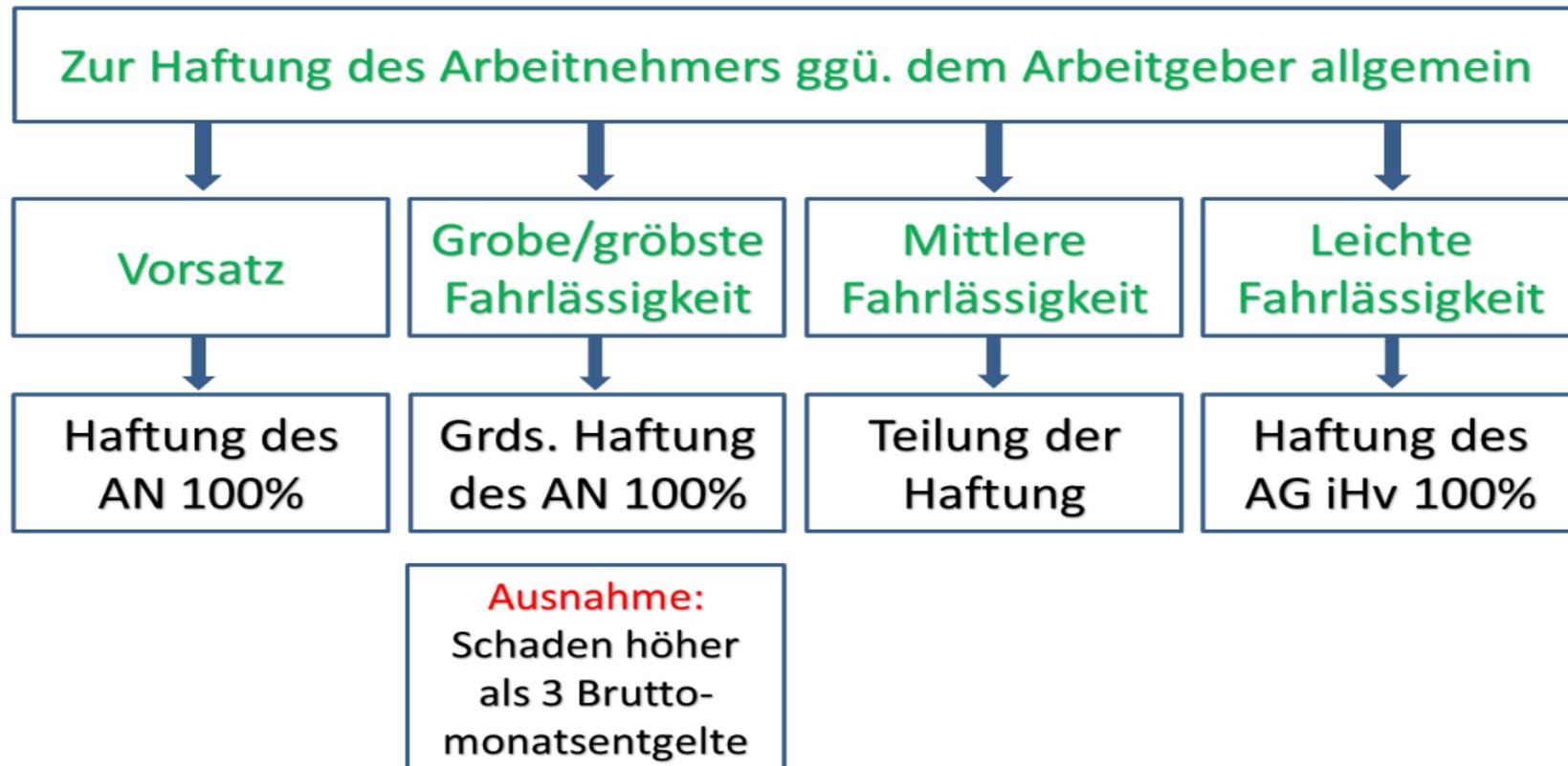
- Folgen der Änderung sind:
 - ist keine konkrete Wochenarbeitszeit vereinbart, werden 20 Stunden angenommen
 - damit scheidet Geringfügigkeit des Arbeitsverhältnisses aus
 - es kommt zu Beitragsnachforderungen bei Betriebsprüfungen der DRV

Wenn der Arbeitnehmer was kaputt macht ETL | Rechtsanwälte

ArbG Magdeburg, Urt. v. 07.12.2016 –11 Ca1707/16

1. Ein AN handelt grob fahrlässig, wenn er mit einem Dienst-Pkw rückwärts fährt, ohne sich zu vergewissern, ob der Fahrweg hinter ihm frei ist. Notfalls muss der AN noch einmal aussteigen, wenn er bemerkt, dass er aus einer Parklücke nur rückwärts herausfahren kann. Ggf. muss er sich durch einen Beifahrer herauswinken lassen. Ist der Fahrer allein, muss er notfalls einen Passanten bitten, ihm beim Rückwärtsfahren durch Handzeichen zu helfen.
2. Macht der AG nur seinen Selbstbehalt einer Vollkaskoversicherung in Höhe von 300 € geltend, muss der AN den Schaden in dieser Höhe ersetzen

Wenn der Arbeitnehmer was kaputt macht ETL | Rechtsanwälte



LAG Hamm, Urt. v. Urt. v. 13.06.2017 -14 Sa 1427/16

- Die in der Stellenanzeige enthaltene Suche nach einer "Verstärkung unseres jungen Teams" mit einer Person, welche gerade das Studium erfolgreich abgeschlossen hat und nach einem Einstieg sucht, indiziert eine unmittelbare Altersdiskriminierung

Diskriminierende Stellenanzeige

ETL | Rechtsanwälte

BAG, Urt. v. 11.08.2016 -8 AZR 406/14

- Die Formulierung in einer Stellenausschreibung, wonach dem Bewerber eine Tätigkeit in einem professionellen Umfeld „mit einem jungen dynamischen Team“ geboten wird, bewirkt eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Alters.

Was bei Stellenanzeigen noch ein No-Go ist ... ETL | Rechtsanwälte

- ... mit Berufserfahrung
- ... Muttersprache Deutsch
- ... konkrete Geschlechtsbezeichnung
- ... belastbar (?)
- ... angenehm schlankes Äußeres
- ... mit Foto und Lebenslauf
- ... gesund

Abstrakte Gefährdungsbeurteilung (§ 10 MuSchG)

- Arbeitgeber sind verpflichtet, eine (abstrakte) Gefährdungsbeurteilung anlasslos für jede Tätigkeit vorzunehmen
- gleichartige Arbeitsplätze und Tätigkeiten bedürfen lediglich der Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit
- die Erwägungen sind vom Arbeitgeber für jeden Arbeitsplatz (mit verschiedenen Tätigkeiten) zu dokumentieren

- „Alter Hut“:
 - Arbeitnehmer, die nach dem 30.06. ausscheiden haben Anspruch auf vollen Urlaub für das Kalenderjahr
- Hoffentlich noch bekannt:
 - Urlaub in der Elternzeit → Infoschreiben an AN(in)!!
- **NEU, NEU, NEU:**
Rechtsprechung von EuGH und BAG aus den Jahren 2018 + 2019

Kein automatischer Verfall von Urlaubsansprüchen

EuGH, Urt. v. 06.11.2018 –C-619/16 und C-684/16:

- Arbeitnehmer dürfen ihre erworbenen Ansprüche auf bezahlten Urlaub nicht automatisch verlieren, weil sie im jeweiligen Urlaubsjahr keinen Urlaub beantragt haben
- weist der Arbeitgeber nach, dass der Arbeitnehmer aus freien Stücken und in voller Kenntnis der Sachlage auf seinen Urlaub verzichtet hat, steht das Unionsrecht dem Verlust des Anspruchs nicht entgegen

Urlaubsabgeltungsanspruch ist Teil der Erbmasse

EuGH, Urt. v. 06.11.2018 –C-569/16, C-570/16:

- Dem(n) Erben steht ein Urlaubsabgeltungsanspruch ggü. dem (vormaligen) Arbeitgeber des verstorbenen Arbeitnehmers zu
- ebenso BAG, Urt. v. 22.01.2019 –9 AZR 45/19

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit



Annette Hochheim
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Sozialrecht
Spezialisierung:
Sozialrecht & Arbeitsrecht

August-Bebel-Straße 23
06108 Halle (Saale)
Tel.: 0345/298 44 50
E-Mail: halle@etl-rechtsanwaelte.de

GroKo: geplante Änderungen (Inkrafttreten noch unklar)

- Befristung ohne Sachgrund:
 - max. 18 Monate
 - max. eine Verlängerung
 - Karenzzeit von 3 Jahren für die Vorbeschäftigung
- Befristung mit Sachgrund
 - max. 5 Jahre



LOHNKOSTENOPTIMIERUNG

Kosten senken – Mitarbeiter binden

Eine
nachhaltige
Entscheidung
für Ihr Unternehmen?





Drei Mal in Sachsen-Anhalt
für Sie zu erreichen

Simone Dieckow
Steuerberaterin
Dessau-Roßlau



Sabine Patzelt
Steuerberaterin
Bernburg

Torsten Lenk
Steuerberater
Dessau-Roßlau



180.000

Unternehmen & Privatpersonen sind Mandanten der ETL-Gruppe

WIR SIND BRANCHENSPEZIALISTEN

Unsere tiefe Verwurzelung in zahlreichen Branchen schafft einen optimalen Wissenstransfer und neues Wachstum.



eurodata
 Professionelle Business Intelligence-, Web- und Cloud-Dienstleistungen sowie cloudbasierte Softwarelösungen.

ETL PISA

Bereits 75.000 Unternehmer und Privatpersonen vertrauen unserem Online-Portal zum sicheren Datenaustausch.

felix1.de
 Die innovative Online-Steuerberatung der ETL-Gruppe.

50

LÄNDER

Unser internationales Netzwerk umfasst 220 Kanzleien weltweit.

870

KANZLEIEN

In allen Regionen Deutschlands finden Sie persönliche Ansprechpartner.



DIE ETL-GRUPPE



ETL AKADEMIE

Regelmäßige Fortbildungen garantieren die Qualität aller ETL-Berater.

437

Seminare pro Jahr Präsenz & Online

900

AUSZUBILDENDE

Wir bieten jungen Menschen viele Chancen und echte Perspektiven zur beruflichen Entwicklung.



ETL SteuerRecht

Die perfekten Partner für knifflige Fälle in allen Steuerangelegenheiten.



160

WIRTSCHAFTSPRÜFER

Erfahrene Prüfungs- und Beratungsteams in ganz Deutschland.

300

RECHTSANWÄLTE

Unsere Experten lösen Probleme auf über 30 Rechtsgebieten.



60

UNTERNEHMENSBERATER

Kompetente Partner in jeder Lebensphase Ihres Unternehmens.

1 Mio. Euro



UNSERE LEASING KUH ...

zeigt, wie individuell Leasing-Lösungen für Sie aussehen können.



ETL-STIFTUNG KINDERTRÄUME

Mit über 200 Projekten konnte bereits tausenden Kindern geholfen werden.

www.etl.de

Ihre Chancen und Herausforderungen im Unternehmen?



Digitale
Transformation



Produkt-/
Leistungsportfolio



Demografische
Entwicklung



Technologischer,
globaler Wandel



Wettbewerb, Absatz,
Märkte, Trends



Kompetenzen /
Changemanagement



Image, Kultur,
Diversität



Effizienz /
Performance



Datensicherheit

Wie begegnen Sie der demografischen Entwicklung (Fachkräftemangel)?



Digitale
Transformation



Produkt-/
Leistungsportfolio



Demografische
Entwicklung



Technologischer,
globaler Wandel



Wettbewerb, Absatz,
Märkte, Trends



Kompetenzen /
Changemanagement



Image, Kultur,
Diversität

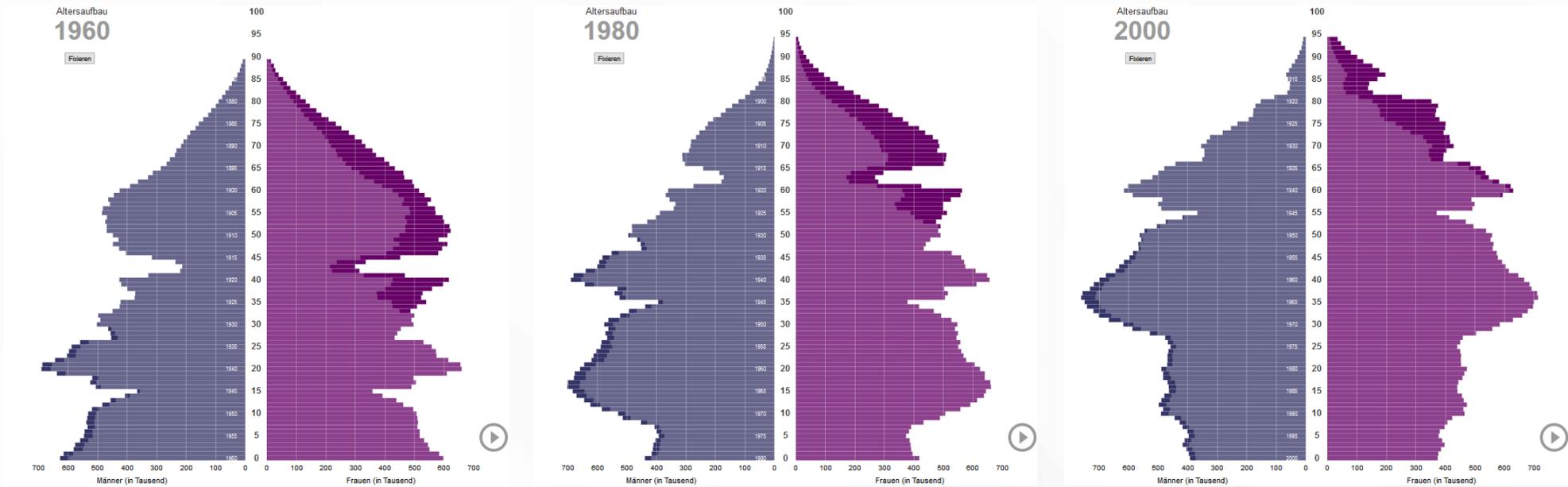


Effizienz /
Performance



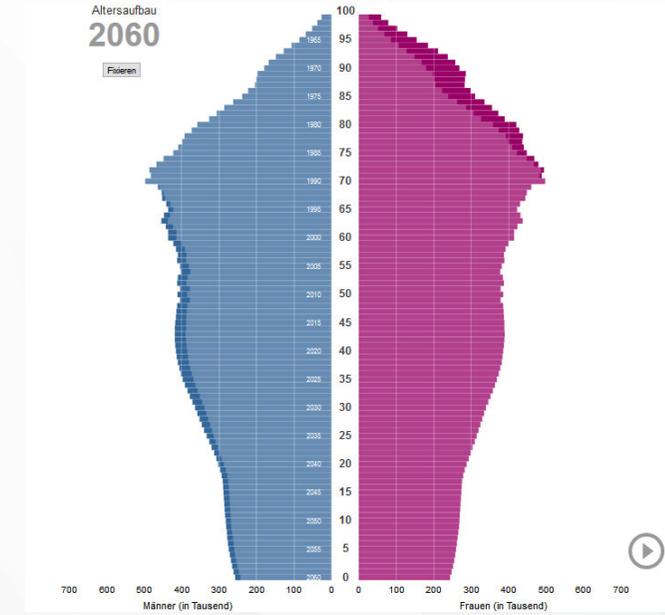
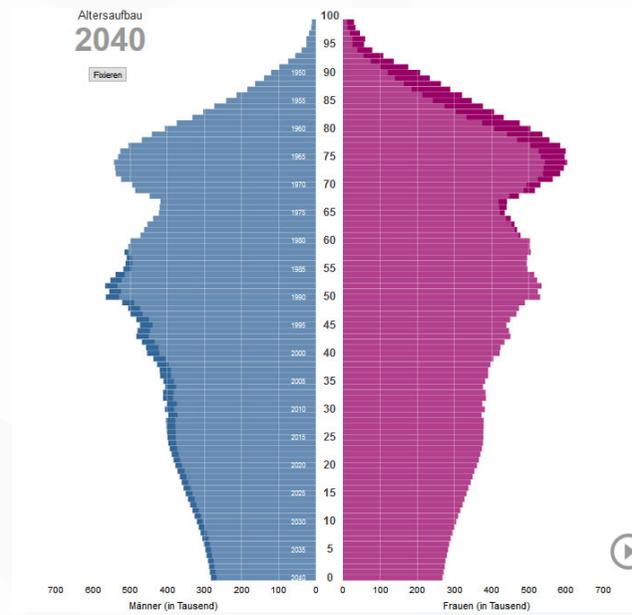
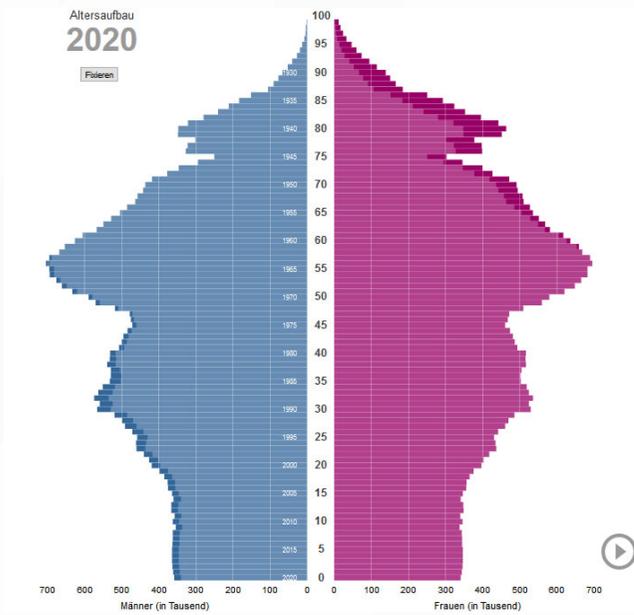
Datensicherheit

Vergleich der Bevölkerungsentwicklung in Deutschland



Quelle: Statistisches Bundesamt

Vergleich der Bevölkerungsentwicklung in Deutschland



Quelle: Statistisches Bundesamt

Aktuelle Arbeitsmarktsituation

- Arbeitslosenquote (Februar 2019): 2.235.969 = 3,1% (Deutschlandweit) / 3.081 (Dessau-Roßlau)
- Gemeldete Arbeitsstellen (Februar 2019): 791.694 (Deutschlandweit) / 719 (Dessau-Roßlau)
- Demographischer Wandel (Weniger Geburten/Längere Lebenszeiten)
- Arbeitskräftepotential sinkt
- Einheitlicher Mindestlohn seit 01.01.2015 neben Tarifverträgen und regelmäßige Anpassung
- Fachkräftemangel
- Alternative: Migranten, Arbeitskräfte im Ausland?

Ganzheitliche Ansätze: Attraktivität steigern – Arbeitszufriedenheit erhöhen



Konkreter Ansatz: Intelligente Gestaltung der Vergütung (“Hygienefaktor”)

Qualifizierte Mitarbeiter sind für jedes Unternehmen die **wichtigste Ressource**. Entscheidend dafür, ob sich Mitarbeiter voll einbringen und dem Unternehmen lange treu bleiben, sind **Mitarbeitermotivation** und **Mitarbeiterzufriedenheit**.

Um **wettbewerbsfähig** zu bleiben und Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden, müssen **Attraktivität** erhöht und die **Leistungen** des Arbeitgebers auf den Prüfstand gestellt werden. Schaffen Sie ein besonderes **Klima** und bieten Sie **MEHR!**

Trotzdem ist die Vergütung allein nicht alles!





Personal- kosten

Essentieller Nebeneffekt:
Optimierung der ...

... sind in der Regel die
höchsten Kosten im Unternehmen!

Lohnnebenkosten – Belastung des Arbeitgebers (Werte: 2019)



Krankenversicherung

7,3 % + 50 % v. Zusatzbeitrag



Rentenversicherung

9,3 %



Arbeitslosenversicherung

1,25 %



Pflegeversicherung

1,525 % (Sachsen: 1,025 %)



Umlage 1

Anteil je nach Krankenkasse und Wahl der Erstattungshöhe



Umlage 2

Anteil je nach Krankenkasse



Insolvenzgeldumlage

0,06 %



Berufsgenossenschaft

Anteil je nach BG und Gefahrrentarif



Ausgleichsabgabe (Schwerbehinderte)

Anteil je nach AG-Größe, Quote und anrechenbare Leistungen

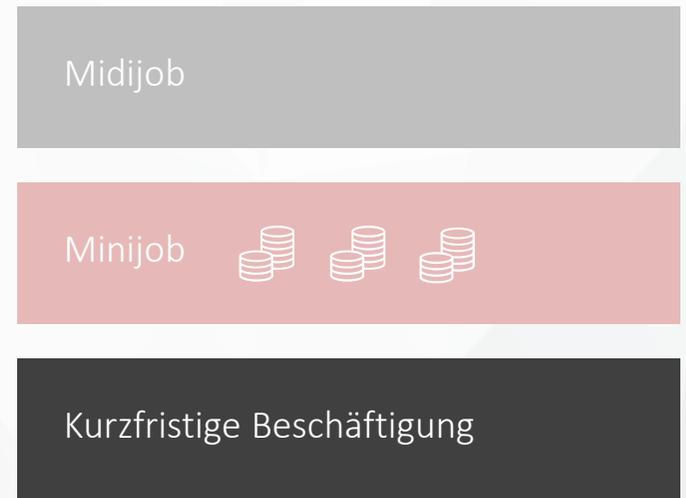
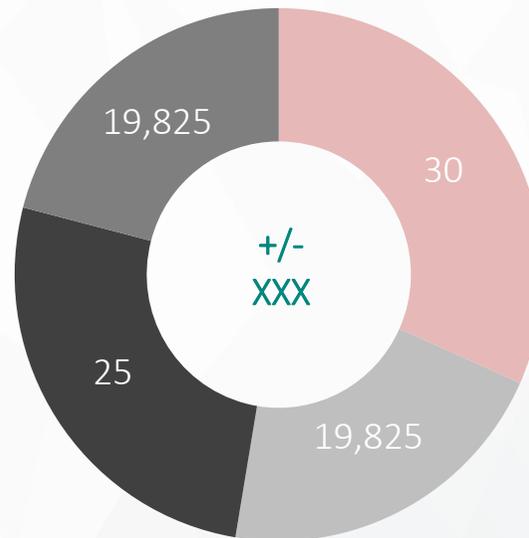
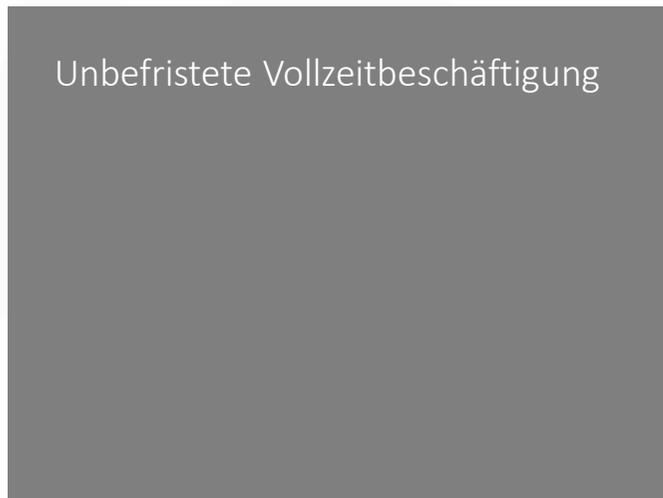
Lohnnebenkosten – Belastung nach Beschäftigungsarten in %

■ Minijob

■ Midijob

■ Kurzfristige Beschäftigung

■ Vollzeitbeschäftigung



„Normalarbeitsverhältnis“

„Atypisches Arbeitsverhältnis“

Lohnkostenoptimierung als Chance

Das Lohnsteuer- und Einkommensteuerrecht bietet vielfältige Möglichkeiten für eine individuelle, flexible und attraktive Gestaltung der Vergütung und ermöglicht es, Lohnbestandteile:

- ermäßigt zu besteuern,
- steuerfrei zu behandeln oder
- durch Bewertungsregelungen der Höhe nach günstig zu besteuern.

Durch die Minderung des steuerlichen Bruttolohns oder den grundsätzlich geringeren Ansatz des angedachten Bruttolohns lassen sich Lohnsteuer- und Sozialversicherungsbeiträge einsparen.

Eine **WIN-WIN-SITUATION** für Arbeitgeber und Arbeitnehmer!

Vielfältige Möglichkeiten

Reisekosten

Belegschaftsrabatt

BAV

Handy

Aufmerksamkeiten

PKW
Gutscheine
Fahrtkostenzuschuss

Betriebliche Gesundheitsförderung

Werbung

Sachbezüge

Dienstfahrrad

Kindergartenzuschuss

Zuschläge für Sonntags-,
Feiertags- und Nachtarbeit

Mitarbeiterverpflegung

Internetpauschale

Fehlgeldentschädigung

Job-Ticket

Erholungsbeihilfe

Werkzeuggeld

E-Mobilität

Berufsbekleidung

Grundsatz: Sparen von Lohnsteuer & SV-Abgaben

- lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei
- lohnsteuerfrei, aber sozialabgabenpflichtig
- einmalig lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei
- Lohnsteuerpauschalierung 15 % u. sozialversicherungsfrei
- Lohnsteuerpauschalierung 20 % u. sozialversicherungsfrei
- Lohnsteuerpauschalierung 25 % u. sozialversicherungsfrei

Beispiel 1: Umzugskosten

- soweit der Umzug beruflich bedingt ist, Erstattung bis zu den Höchstbeträgen des Bundesumzugskostengesetzes daneben pauschal für sonstige Umzugsauslagen
- Ledige: 764 Euro
- Verheiratete/eingetragene Lebenspartner: 1.528 Euro und
- je Kind: 337 Euro
- Umzugsbedingte Unterrichtskosten: 1.926 Euro



Lohnsteuer- und Sozialversicherungsfrei

Beispiel 2: Doppelte Haushaltsführung

- Umzugskosten nur in Höhe der tatsächlichen Kosten
- Fahrtkosten zur Begründung bzw. bei Beendigung der doppelten Haushaltsführung: 0,30 Euro/Fahrtkilometer
- eine Familienheimfahrt je Woche: 0,30 Euro/Entfernungskilometer
- Kosten für die Zweitwohnung
- tatsächliche Kosten bis maximal 1.000 Euro pro Monat
- Pauschal erstattbar für 3 Monate maximal 20 Euro, für die Folgezeit maximal 5 Euro je Übernachtung
- Verpflegungsmehraufwendungen (Pauschalen) für die ersten 3 Monate

Lohnsteuer- und Sozialversicherungsfrei

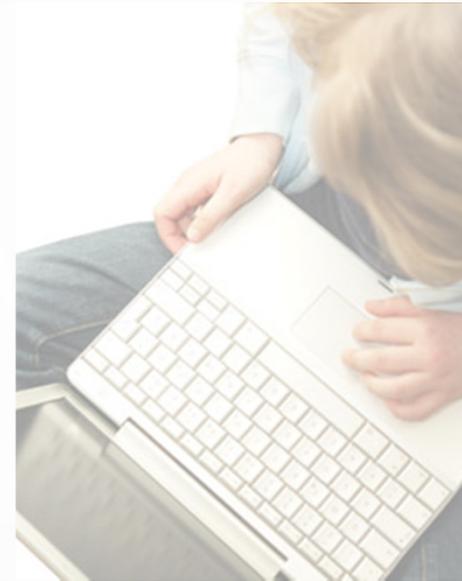
Beispiel 3: Zuschläge zur Heimarbeit

- bis zu 10 % des Grundlohnes als Ersatz typischer Aufwendungen
- Ausübung einer nichtselbständigen Tätigkeit von zu Haus oder an einem selbstgewähltem Dienort mit Eigenkosten
- Voraussetzung: Heimarbeit i.S.d. Heimarbeitsgesetzes
- Anrechnung auf die Werbungskosten

Lohnsteuer- und Sozialversicherungsfrei

Beispiel 4: Nutzungsüberlassung

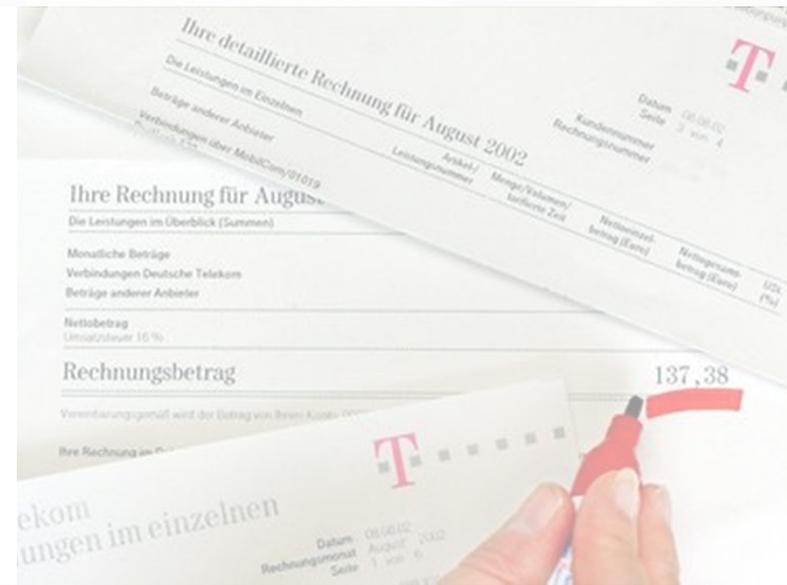
- Personalcomputer
- Handy / Smartphone
- Software



Lohnsteuer- und Sozialversicherungsfrei

Beispiel 5: Übernahme Telefonkosten

- beruflicher Anteil an den Kosten
- oder
- 20 % des Rechnungsbetrages, maximal 20 Euro monatlich



Lohnsteuer- und Sozialversicherungsfrei

Beispiel 6: Vermietung von Werbeflächen

- Anmietung von Werbeflächen durch den Arbeitgeber
- z. B. Werbebeklebung der Autofläche des Arbeitnehmer-Pkw
- Voraussetzung: Mietvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- steuerfrei bis max. 255,99 Euro pro Jahr (Freigrenze!)
- alle solche „sonstigen Einkünfte“ während eines Kalenderjahres müssen berücksichtigt werden



Lohnsteuer- und Sozialversicherungsfrei

Beispiel 7: Betriebliche Altersversorgung

- Zugesagte Versicherungsbeiträge aus dem Bruttoentgelt des Arbeitnehmers für bestimmte Durchführungswege
- Lohnsteuerfrei bis zu 8 % der BBG im Kalenderjahr in eine Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds; davon sind 4 % der BBG im Kalenderjahr auch sozialversicherungsfrei
- Altersvorsorgevereinbarung mit Versicherungsanbieter
- Angebot des Arbeitgebers zur Entgeltumwandlung ist gesetzlich verpflichtend



Lohnsteuer- und Sozialversicherungsfrei

Beispiel 8: Gutscheine

- Zuwendungen bestimmter Waren und Dienstleistungen Dritter
- Lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei bis zu 44 Euro pro Monat (Freigrenze!)
- Ausschließlich für Sachbezüge (kein Bargeldbezug bzw. Auszahlung anerkannt!)
- Vorsicht bei Tankgutscheinen: Finanzverwaltung rechnet diese auf Entfernungspauschale des Arbeitnehmers für Fahrten zur Arbeit an

 SpenditCard®

ETL



5412 7578 9012 2345

5412

GOOD THRU ▶ 01/21

JOHANNES
BARGELD



Lohnsteuer- und Sozialversicherungsfrei

Beispiel 9: Zuschuss / Erstattung von Kindergartenbeiträgen

- Zuschuss oder Erstattung von Aufwendungen für die Betreuung von Kindern
- Lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei bis zur Höhe der tatsächlichen Aufwendungen
- Aufwendungen sind Unterbringung, Betreuung und Verpflegung
- Gilt ausschließlich bei nicht schulpflichtigen Kindern in Einrichtungen wie Kindergärten oder bei Tagesmüttern (fremder Haushalt!)
- Dokumentations-/Nachweispflicht



Lohnsteuer- und Sozialversicherungsfrei & Lohnsteuerpauschalierung 25%

Beispiel 10: Zuschuss / Erstattung der Mitarbeiterverpflegung

- Überlassung verbilligter oder kostenfreier Mahlzeiten, resp. Erstattung der Kosten für arbeitstägliche Mahlzeiten
- Lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig (Lohnsteuerpauschalierung mit 25 % möglich) in Höhe des jährlichen Sachbezugswertes (2019: 1,77 Euro je Frühstück, 3,30 Euro je Hauptmahlzeit)
- Lohnsteuer- und sozialversicherungsfreier Zuschuss zum Sachbezugswert von bis zu 3,10 Euro
- Zuzahlungen des Arbeitnehmers mindern lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtigen Sachbezugswert
- Dokumentations-/Nachweispflicht (Empfehlung: digitale Lösungen, bspw. „Lunchit“ der Fa. SPENDIT AG)



Lohnsteuer- und Sozialversicherungsfrei & Lohnsteuerpauschalierung 25%

Beispiel 11: Zuschuss oder Erstattung von Fahrtkosten

- Zuschuss oder Erstattung von Aufwendungen des Arbeitnehmers für Fahrten zwischen seiner Wohnung und seiner ersten Tätigkeitsstätte
- Lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei bis zur Höhe der tatsächlichen Aufwendungen, sofern dafür ausschließlich öffentliche Verkehrsmittel genutzt werden
- Lohnsteuerpauschalierung mit 15%, sozialversicherungsfrei bei Beträgen von bis zu 0,30 Euro je Entfernungskilometer
- Möglichkeit der Pauschalierung von 15 Arbeitstagen/ Monat
- Eintrag auf LSt-Bescheinigung, Hinweis ESt-Erklärung AN
- einfache und kürzeste Fahrt beachten



Lohnsteuerpauschalierung 15%

Beispiel 12: Erholungsbeihilfe

- Barzuschuss des Arbeitgebers für Erholungszwecke
- Lohnsteuerpauschalierung mit 25 %, sozialversicherungsfrei
- Maximale Zuschüsse pro Jahr von bis zu 156,00 Euro für AN; 104,00 Euro für Ehegatte und 52,00 Euro für jedes Kind (bis 17 Jahre bei Kindergeldanspruch unproblematisch)
- Darf ausschließlich für Erholungszwecke verwendet werden
- Zahlung muss im zeitlichen Zusammenhang zum Urlaub stehen (3 Monate davor / danach anerkannt)



Lohnsteuerpauschalierung 25%

Beispiel – Rahmenbedingungen



Situation bei Kandidat A

- wünscht sich als mtl. Einkommen mind. 1.800 Euro netto
- besitzt Steuerklasse 4
- hat 2 unterhaltspflichtige Kinder
- gehört keiner Religion an



Situation beim Arbeitgeber

- sucht neuen Mitarbeiter
- hat für die Stelle ein Budget von:
 - 2.750 Euro mtl. Bruttolohn für AN
 - entspricht bei Kandidat A einer mtl. AG-Belastung von = rund 3.375 Euro



Möglichkeiten der Optimierung

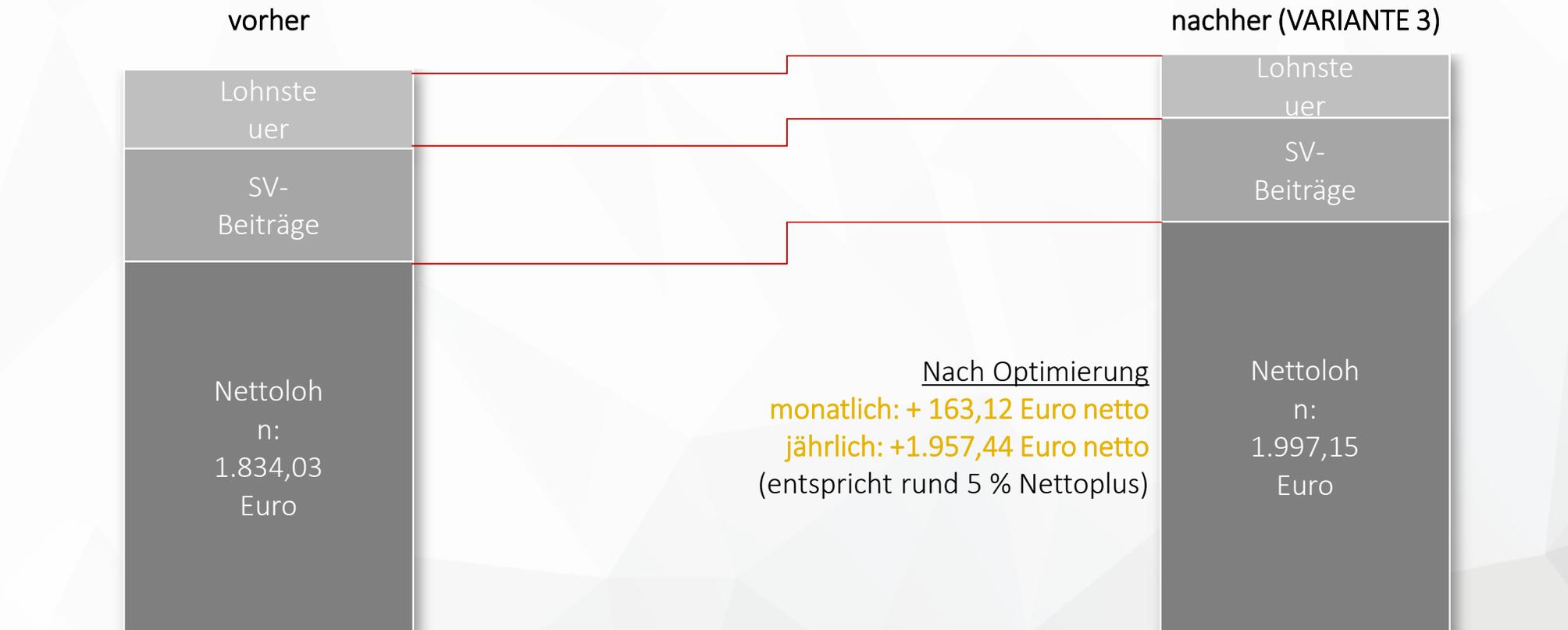
- BAV: 100 Euro
- Gutschein: 44 Euro
- Zuschuss Fahrtkosten: 56 Euro
- Zuschuss Kita: 50 Euro bzw. 100 Euro

Beispiel – Vergleich verschiedener Fiktivberechnungen

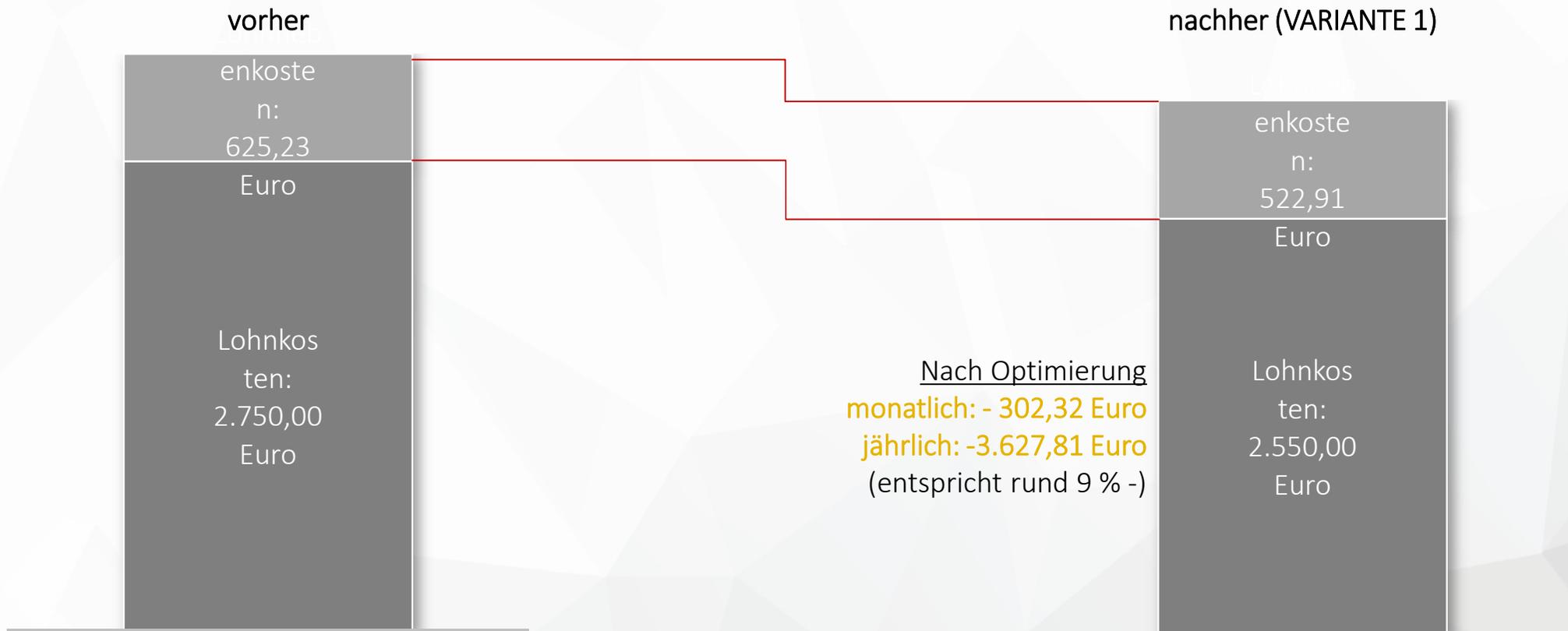
	OHNE OPTIMIERUNG		MIT OPTIMIERUNG					
	AN	AG	VARIANTE 1: zu Gunsten AG		VARIANTE 2: zu Gunsten AG + AN		VARIANTE 3: zu Gunsten AN	
			AN	AG	AN	AG	AN	AG
Bruttolohn	2.750,00 €	2.750,00 €	2.300,00 €	2.300,00 €	2.500,00 €	2.500,00 €	2.500,00 €	2.500,00 €
Optimierungsbausteine*			250,00 €	250,00 €	250,00 €	250,00 €	300,00 €	300,00 €
Gesamtbruttolohn	2.750,00 €	2.750,00 €	2.550,00 €	2.550,00 €	2.750,00 €	2.750,00 €	2.800,00 €	2.800,00 €
• Lohnsteuer	-356,16 €		-249,08 €		-295,75 €		-295,75 €	
• Solidaritätszuschlag	-14,61 €		-9,06 €		-11,47 €		-11,47 €	
• Beiträge Krankenversicherung (AOK Hessen)	-213,13 €	213,13 €	-178,25 €	178,25 €	-193,75 €	193,75 €	-193,75 €	193,75 €
• Beiträge Rentenversicherung	-255,75 €	255,75 €	-213,90 €	213,90 €	-232,50 €	232,50 €	-232,50 €	232,50 €
• Beiträge Arbeitslosenversicherung	-34,38 €	34,38 €	-28,75 €	28,75 €	-31,25 €	31,25 €	-31,25 €	31,25 €
• Beiträge Pflegeversicherung	-41,94 €	41,94 €	-35,08 €	35,08 €	-38,13 €	38,13 €	-38,13 €	38,13 €
• Umlage 1 (AOK Hessen)		66,00 €		55,20 €		60,00 €		60,00 €
• Umlage 2 (AOK Hessen)		12,38 €		10,35 €		11,25 €		11,25 €
• Insolvenzgeldumlage		1,65 €		1,38 €		1,50 €		1,50 €
NETTTOLOHN ARBEITNEHMER	1.834,03 €		1.835,88 €		1.947,15 €		1.997,15 €	
NETTTOLOHN ARBEITNEHMER nach 1 Jahr	22.008,36 €		22.030,56 €		23.365,80 €		23.965,80 €	
BELASTUNG ARBEITGEBER		3.375,23 €		3.072,91 €		3.318,38 €		3.368,38 €
ERSPARNIS ARBEITGEBER NACH 1 JAHR				3.627,84 €		682,20 €		82,20 €
ERSPARNIS ARBEITGEBER NACH 1 JAHR BEI 10 AN				36.278,40 €		6.822,00 €		822,00 €

Hinweise zur Berechnung: Monatsbetrachtung | Rechengrößen: 2019 | Bundesland: Hessen

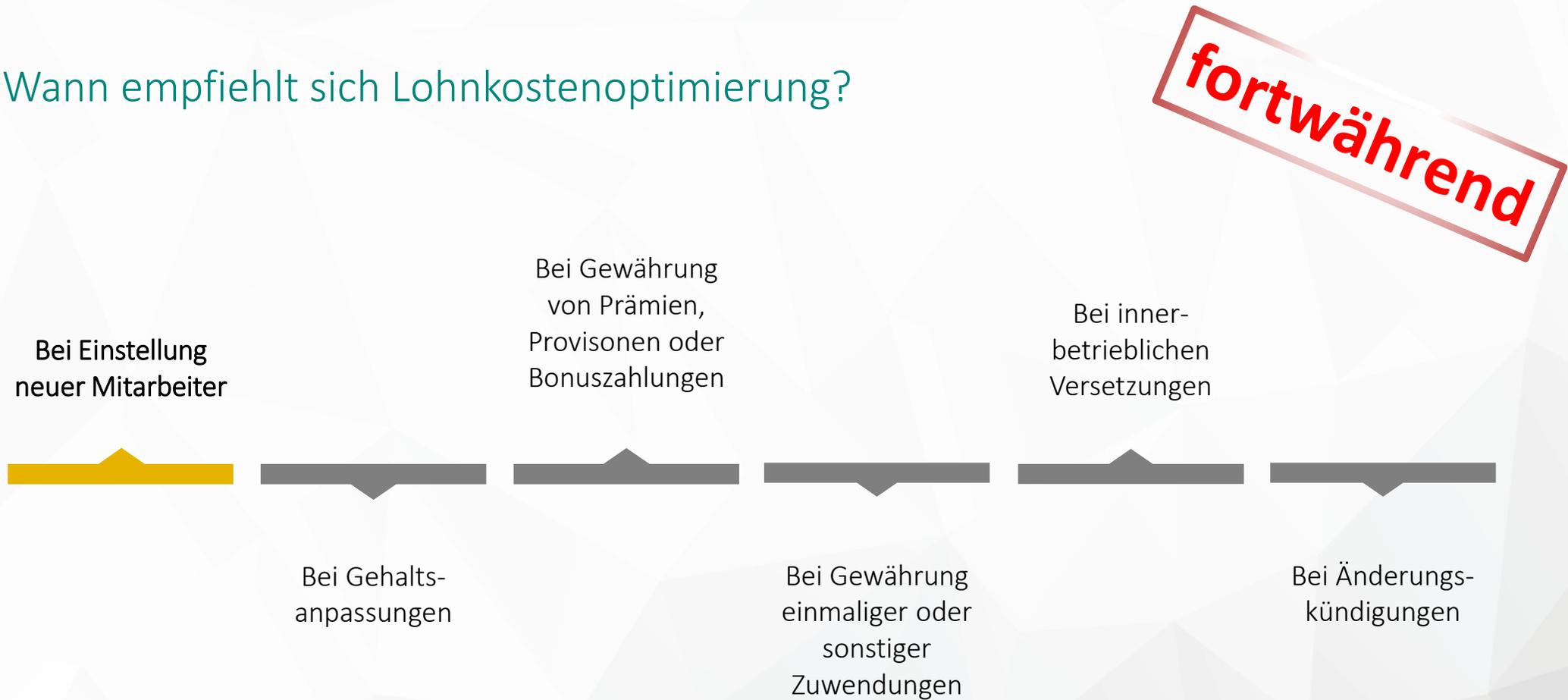
Beispiel – Effekt beim Arbeitnehmer (mehr Netto vom Brutto)



Beispiel – Effekt beim Arbeitgeber (weniger Belastung)



Wann empfiehlt sich Lohnkostenoptimierung?



Welche Möglichkeiten der Umwandlung habe ich?

- Umwandlung von steuerpflichtigem Barlohn in später zufließende Versorgungsbezüge (Betriebliche Altersvorsorge)
- Umwandlung von steuerpflichtigem Barlohn in Sachlohn
- Umwandlung von steuerpflichtigem Barlohn in andere steuerfreie oder pauschalbesteuerte Lohnbestandteile
 - > Achtung: Zusätzlichkeitserfordernis beachten
 - > Vorsicht im Sozialversicherungsrecht (§1 Abs. 1 Nr. 1 SVEV)

Empfehlungen und Hinweise

Reden Sie mit Ihrem Mitarbeiter ganz offen über die Einbindung dieser Möglichkeiten und klären Sie ihn über **mögliche Nachteile** auf. Diese möglichen Einbußen sind jedoch äußerst gering und stehen nicht in angemessenem Verhältnis zur Wertschöpfung (mehr Netto vom Brutto) und der damit verbundenen Kaufkraft zum Zeitpunkt der Gehaltsauszahlung.

Leistungen bei Rente

Leistungen bei Krankheit

Leistungen bei Arbeitslosigkeit

Woran ist noch zu denken?

- Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Regelungen bei der Anwendung, insbesondere bei Gehaltsumwandlungen
- Gesetzliche und tarifvertragliche Regelungen, die nicht verletzt werden dürfen
- Arbeitsrechtliche Vereinbarungen und Gleichheitsgrundsatz (siehe Angebot BAV)

Highlight: E-Fahrrad

- Nutzt der Arbeitnehmer das e-Bike nur zu betrieblichen Zwecken, fällt keine Steuer an, da es sich nicht um eine Entlohnung handelt. Darf der Arbeitnehmer das e-Bike auch privat nutzen, werden Lohnsteuer und Beiträge in der Sozialversicherung fällig.
- ab 01.01.2019 keine Besteuerung für Eigennutzung des Fahrrads
- attraktive Leasingangebote



Lohnsteuer- und Sozialversicherungsfrei



Eine
nachhaltige
Entscheidung
für Ihr Unternehmen!

ETL SteuerRecht-News

- **Außergewöhnliche Belastungen und Haushaltsnahe Dienstleistungen:** Das Finanzamt an den Pflegekosten beteiligen
- **Umsatzsteuerfälle:** Mit richtiger Rechnungstellung doppelte Umsatzsteuerzahlung vermeiden
- **Minijobs:** Sommer startet mit Neuerungen für Mini- und Mid-Jobber

Jetzt alle Artikel lesen.

Aktuelles unserer Kanzlei

- **Veranstaltung:** Wenn Finanzamt und Hauptzollamt klingeln ...
- **Veranstaltung:** Brennpunkte im Arbeitsrecht 2019 & Win-Win der finanziellen Mitarbeiter Motivation
- **Veranstaltung:** Die GmbH - Zu Risiken und Nebenwirkungen von Führungsaufgaben

Jetzt alle Artikel lesen.

Unsere Mandanten

Steuerberatung in Dessau-Roßlau für Unternehmen, Freiberufler und Selbständige aller Branchen und Rechtsformen sowie Leistungserbringer und Dienstleister im Gesundheitswesen. Erfahren Sie mehr.

Ausbildung & Karriere



Persönlich, kompetent und mit Weitblick

Wir machen Ihren Erfolg planbar

Von Autohäusern über Handwerks- und Produktionsunternehmen bis zu Vereinen und Zeitarbeitsfirmen: Wir beraten verschiedenste Unternehmen aus Sachsen-Anhalt, Sachsen und Thüringen zu ihren steuerlichen, betriebswirtschaftlichen und organisatorischen Fragestellungen. Seit 1992 helfen wir unseren Mandanten, die richtigen Entscheidungen zu finden. Wir beraten Sie persönlich und kompetent, mit Herzblut und Weitblick.

Veranstaltung



Wenn Finanzamt und Hauptzollamt klingeln

Bitterfeld-Wolfener Unternehmer-DIALOG am 17.06.2019

Sie sind herzlich eingeladen, sich zu informieren, worauf Sie sich einstellen müssen, wenn das Finanzamt und Hauptzollamt unverhofft vor Ihrer Tür stehen

Veranstaltung



Regionaler Wirtschaftstag der IHK Dessau

Brennpunkte im Arbeitsrecht 2019 & Win-Win der finanziellen Mitarbeiter Motivation - am 13.06.2019.

Sie sind herzlich eingeladen, sich über aktuelle Themen, wie z.B. "Umgang mit Schäden, die ein

Ausbildung



Ausbildung in unserer Kanzlei – Ihre Karriere-Chance

Zum 1. August 2019 bieten wir einen Ausbildungsplatz zum Steuerfachangestellten (m/w/d). Unser Nachwuchs wird individuell ausgebildet, gezielt gefordert und intensiv gefördert. Wir freuen uns auf Sie!

Jetzt mehr erfahren

Wir sind gerne für Sie da

Schmidt & Partner GmbH
Steuerberatungsgesellschaft
Niederlassung Dessau
Albrechtstraße 101
06844 Dessau-Roßlau
Tel.: (0340) 541180
Fax: (0340) 5411888
E-Mail: sp-dessau@etl.de
Steuerberater Dessau-Roßlau
alle Kontaktdaten



ETL Ein Unternehmen
der ETL-Gruppe
Mehr Infos auf www.ETL.de

Mandantenportal

ETL PISA-Login

Arbeitnehmerportal

eMitarbeiter-Login

Mehr Informationen zu ETL PISA

Unsere Kanzleibroschüre



FAZIT

- ➔ Fallen stecken im Detail
- ➔ Beratung im Einzelfall notwendig

Wir helfen Ihnen gerne weiter!



Drei Mal in Sachsen-Anhalt
für Sie zu erreichen

ETL | Schmidt & Partner
Steuerberatungsgesellschaft mbH
Niederlassung Dessau
Albrechtstraße 101 · 06844 Dessau-Roßlau
Telefon: (0340)541180
sp-dessau@etl.de
www.steuerberatung-in-dessau.de