



INSTITUT FÜR
BETRIEBLICHES
ENTGELTMANAGEMENT

I.B.E. E-BOOK KURZARBEITERGELD AUFSTOCKEN

VERMEIDEN SIE DIE 7 HÄUFIGSTEN FEHLER

KURZARBEITERGELD

Vermeiden Sie die 7 häufigsten Fehler beim Aufstocken

1. Die manuelle Berechnung der freiwilligen Aufstockung wird jetzt noch komplizierter

Kein Entgeltabrechnungsprogramm kann das fiktive Entgelt automatisch berechnen.

Hierdurch ist manuelles Berechnen der Aufstockungsbeträge erforderlich.

Wie leicht passieren hierbei Fehler....

Ab dem 4. Monat muss neu berechnet werden und ab dem 7. wieder.
Häufung von Fehlern?

Unsere Empfehlung:

Vermeiden manueller Berechnungsfehler durch Aufstocken mit steueroptimierten Benefits.

KURZARBEITERGELD

Vermeiden Sie die 7 häufigsten Fehler beim Aufstocken

2. Externe Kosten der Entgeltabrechner steigen

Der manuelle Prozess der Bruttolohnaufstockungsberechnung kostet extrem viel Zeit, welche sie Ihrem Mandanten innerhalb der Entgeltabrechnung in Rechnung stellen müssten...

Lt. DATEV-Empfehlung sind alleine schon bis zu 5 Probeabrechnungen notwendig...

Unsere Empfehlung:

Mit steuerfreien Benefits bleibt dieser Zusatzaufwand aus, Sachbezüge und Co. sind bekannt und i.d.R. bereits als Lohnarten hinterlegt.

Sofort ist klar, was das Aufstocken von z.B. 44 € mtl. Sachbezug kostet und wieviel beim Mitarbeiter ankommt. Einfaches Adaptieren in die Lohnabrechnung.

KURZARBEITERGELD

Vermeiden Sie die 7 häufigsten Fehler beim Aufstocken

3. Für Mitarbeiter wird die freiwillige Aufstockung selbstverständlich und bleibt unbemerkt

Viele Arbeitnehmer verstehen jetzt schon nicht mehr ihre Lohnabrechnung.

Kurzarbeitergeld, sozialversicherungsfreier Lohnanteil, Sozialversicherungspflicht bei über 80 % Aufstocken...

Das versteht nur noch ein Lohnabrechner und das Aufstocken als wohlgemeinte Arbeitgeberzusatzleistung geht unter.

Unsere Empfehlung:

Über Benefits und Auszahlung auf die I.B.E. PRIMECARD wird aus selbstverständlich und unbemerkt = erkennbar und positive Wertschätzung.

KURZARBEITERGELD

Vermeiden Sie die 7 häufigsten Fehler beim Aufstocken

4. Steuerlicher Progressionsvorbehalt mit Lohnsteuernachzahlung an das Finanzamt

Kurzarbeitergeld unterliegt nicht der direkten Lohnsteuer, allerdings dem Progressionsvorbehalt. Durch freiwilliges Bar-Aufstocken steigt der individuelle Steuersatz.

Hierdurch entsteht eine höhere Steuernachforderung!

Unsere Empfehlung:

Benefits sind steuerfrei oder pauschalbesteuert und müssen nicht in der Einkommensteuererklärung angegeben werden. Dadurch weniger / keine Nachzahlung.

KURZARBEITERGELD

Vermeiden Sie die 7 häufigsten Fehler beim Aufstocken

5. Wer viel verdient hat, erfährt durch prozentuale Aufstockung den größten Vorteil

Bei 2.000 Brutto und 100 % Kurzarbeit bleibt sehr wenig für die Lebenshaltung.

Gewährt der Arbeitgeber eine prozentuale Bar-Aufstockung, bekommt der Mitarbeiter mit höherem Brutto den größeren freiwilligen Zuschuss, das wirkt ungerecht!

Motivation sieht anders aus.

Unsere Empfehlung:

Aufstocken mit definierten Benefit-Gruppen nach Gehaltsklassen.

Unterstützen Sie die Mitarbeiter, die am stärksten unter der Kurzarbeit leiden.

KURZARBEITERGELD

Vermeiden Sie die 7 häufigsten Fehler beim Aufstocken

6. Auf die Aufstockung über 80 % fallen SV-Beiträge für beide Seiten an

Hierdurch entstehen zusätzlich Nettokürzungen für die Mitarbeiter.

Gleichzeitig erhöht dies die Personalkosten nochmals.

Die Lohnabrechnung wird noch intransparenter und es entstehen viele Fragen auf Seiten der Mitarbeitern, die Sie mühselig und zeitaufwändig klären müssen.

Unsere Empfehlung:

Wenn Sie Mitarbeiter schon freiwillig finanziell unterstützen, soll dieser Betrag auch zu 100 % bei Ihrem Mitarbeitern ankommen.

Benefitleistungen kommen zu 100% netto bei Ihrem Mitarbeiter an, sind 1 zu 1 spürbar, viele lästige Rückfragen bleiben Ihnen so erspart.

KURZARBEITERGELD

Vermeiden Sie die 7 häufigsten Fehler beim Aufstocken

7. Auf Ihren Aufstockungsbeitrag zahlt der Mitarbeiter individuelle Einkommenssteuer

Jeder Euro den Sie freiwillig aufstocken ist steuerpflichtig und geht durch die staatliche Nettovernichtungsmühle.

Über 80 % Aufstockung sogar noch in den maßlos unersättlichen Sozialversicherungstopf.

Wenn in diesem Bereich 100 Euro aufgestockt werden, sind etwa 125 € Personalkosten die Folge, Zusatzkosten wegen der Abrechnungskomplexität entstehen bei der Lohnabrechnung.

Wenn dann im Ergebnis gar nur 50 Euro beim Arbeitnehmer ankommen, profitiert an erster Stelle der Staat an Ihrer Aufstockung, nicht Ihr Mitarbeiter.

Unsere Empfehlung:

Aufstocken über Benefits

KURZARBEITERGELD

Vermeiden Sie die 7 häufigsten Fehler beim Aufstocken

Zusammenfassung

Unsere Empfehlung Aufstocken über Benefits:

- Kein zeitaufwändiges Berechnen,
- kaum Ansätze für Mehrkosten bei der Entgeltabrechnung, für die Mitarbeiter erkennbar und positive Wertschätzung,
- Bausteine sind steuerfrei, somit keine erhöhte Steuernachzahlung,
- 100 % Brutto für Netto mit unserem I.B.E-Krisenkonzept

Wir freuen uns auf Ihre Kontaktaufnahme.

Gerne stellen wir Ihnen Ihr ganz individuelles Aufstockungskonzept zusammen.

KRISENBEWÄLTIGUNG IST MÖGLICH!

Wir bringen Ihr Unternehmen wieder auf Kurs in 3 Schritten!

1

IN KURZARBEIT

Aufstockung KuG mit Benefits:
So wird aus selbstverständlich
und unbemerkt = **erkennbar
und positiv bemerkt.**

Ausgleich **unter** 80 %:
Keine individuelle Steuer mit
I.B.E. Benefits

Ausgleich **über** 80 %:
Keine Steuer und Sozial-
versicherung mit I.B.E. Benefits

2

NACH KURZARBEIT

Konzept in Abhängigkeit der
Situation des Arbeitgebers:

NettoGLEICH: 2.500 €
Personalkostensparnis,
kein Vorteil für Mitarbeiter

NettoBALANCE: 1.200 €
Personalkostensparnis und
550 € mehr Netto für
Mitarbeiter

3

NACH KRISENRETTUNG

Mitarbeiter binden oder neue
gewinnen:

NettoPLUS: 20 €
Personalkostensparnis, 1.200 €
Nettovorteil für Mitarbeiter

SonderzahlungPLUS: Keine
Personalkostensparnis, 25 %
mehr Netto für Mitarbeiter bei
Einmalzahlungen

Nachhaltige Sanierung in der Krise

KURZARBEITSGELD: POTENTIAL

Das Einsparpotential hängt von der Höhe der freiwilligen Aufstockung des Arbeitgebers ab

Aufstockung bis 80 %

Einsparpotential im
Vergleich zur normalen
Bruttoaufstockung
**5 € bis zu 40 €
pro Mitarbeiter
pro Monat**

Aufstockung bis 100 %

Einsparpotential im
Vergleich zur normalen
Bruttoaufstockung
**40 € bis zu 250 €
pro Mitarbeiter
pro Monat**

Dieser Zuschuss ist generell steuerpflichtig. SV-Beitragspflicht besteht dagegen nur, wenn der Zuschuss zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80% des ausgefallenen Arbeitsentgelts übersteigt. Wird ein höherer Zuschuss gezahlt, ist nur der übersteigende Betrag beitragspflichtig.

KURZARBEITERGELD AUFSTOCKEN

Effekte 50 % Kurzarbeit mit normalem Ausgleich

Beispiel: 2.500 € Brutto Monat, AN mit Kind (AN-Perspektive)

* Dieser Zuschuss ist generell steuerpflichtig. Beitragspflicht besteht dagegen nur, wenn der Zuschuss zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80% des ausgefallenen Arbeitsentgelts übersteigt. Wird ein höherer Zuschuss gezahlt, ist nur der übersteigende Betrag beitragspflichtig.

Klassisches Gehalt

Brutto-Gehalt: 2.500 €

Netto 1.698 €



Netto - 24 €

Ohne Benefits -236 €

Gehalt mit 50 % KuG

Brutto-Gehalt Neu: 1.250 €

Netto neu 985 €

50% KuG 477 €

Ausgleich Netto* 212 €

Netto 1.674 €

Kurzarbeit

Effekte 50 % Kurzarbeit mit normalem Ausgleich

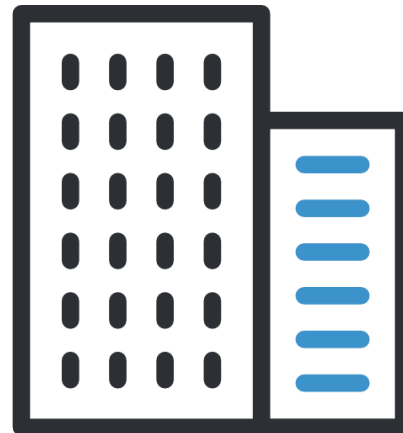
Beispiel: 2.500 € Brutto Monat, AN mit Kind (AG-Perspektive)

* Dieser Zuschuss ist generell steuerpflichtig. Beitragspflicht besteht dagegen nur, wenn der Zuschuss zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80% des ausgefallenen Arbeitsentgelts übersteigt. Wird ein höherer Zuschuss gezahlt, ist nur der übersteigende Betrag beitragspflichtig.

Klassisches Gehalt

Brutto-Gehalt:	2.500 €
Sozialabgaben:	500 €

Kosten 3.000 €



Kosten – 1.050 €

Ohne Benefits -1.500 €

Gehalt mit 50 % KuG

Brutto-Gehalt Neu:	1.250 €
Sozialabgaben:	250 €

(50% KuG 477 €)

Ausgleich Netto* 450 €

Kosten 1.950 €

KURZARBEITERGELD AUFSTOCKEN

Effekte 50 % Kurzarbeit **mit Benefits**

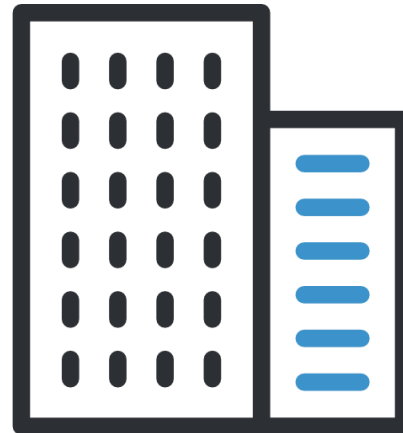
Beispiel: 2.500 € Brutto Monat, AN mit Kind (**AG-Perspektive**)

Benefits Bausteine*	212 €
Essenszuschuss	97,50 €
Internetpauschale	50,00 €
Werbefläche	21,00 €
Sachbezug	44,00 €

Klassisches Gehalt

Brutto-Gehalt:	2.500 €
Sozialabgaben:	500 €

Kosten 3.000 €



Kosten – 1.263 €

Gehalt mit 50 % KuG

Brutto-Gehalt Neu:	1.250 €
Sozialabgaben:	250 €

(50% KuG	477 €)
Benefits Bausteine*	212 €
Pauschalsteuer	25 €

Kosten 1.737 €

KURZARBEITERGELD AUFSTOCKEN

Win-Win-Situation mit Kurzarbeitergeld und Benefits pro Mitarbeiter

Beispiel: 2.500 € Brutto Monat, AN mit Kind (AG-Perspektive)

Arbeitnehmer

Netto - 24 €



Ersparnis gegenüber
normalem
Ausgleich:
213 € pro Monat
und Mitarbeiter

Arbeitgeber

Kosten - 1.263 €





**Die persönliche
Kommunikation von
Mensch zu Mensch
ist unersetzlich.**

**Auch im
21. Jahrhundert**

**I.B.E. Institut für betriebliches
Entgeltmanagement GmbH
Marienstr. 14-16
80331 München**

Tel.: 089 - 1250 122 - 10

Mail: info@institut-be.de

Web: www.institut-be.de

Copyright, Haftungs- und Ausschlussklausel:

Der Inhalt dieser Publikation stellt die Meinung und aktuelle Einschätzung des Verfassers dar. Die vorstehenden Angaben dienen nur zu Informationszwecken und sind sorgfältig recherchiert. Gesetzliche Änderungen oder neue Urteile und Rechtsauffassungen wie auch Darstellungsfehler bleiben allerdings vorbehalten. Diese Darstellungen können sich daher ohne Mitteilung hierüber ändern. Die in der Publikation enthaltenen Angaben und Einschätzungen stellen insbesondere keine Anlage-, Rechts- oder Steuerberatung dar und erfolgen eben in Abgrenzung zu allen Tätigkeiten im Sinne der §§ 34c und 34e der Gewerbeordnung. Die Aussagen sind grundsätzlich nicht gedacht und geeignet, eine Beurteilung im bopa Einzelfall abzuleiten oder Entscheidungsvorgaben zu liefern. Insoweit ersetzt diese Publikation nicht eine individuelle Beratung durch einen dazu berechtigten Berater. Für die Richtigkeit, Vollständigkeit oder Angemessenheit der vorstehend oder Einschätzungen wird somit keine Gewähr übernommen. Eine Haftung für mittelbare und unmittelbare Folgen insbesondere auch hinsichtlich der wirtschaftlichen oder steuerlichen Auswirkungen der veröffentlichten damit ausgeschlossen. Präsentationen und Aussagen sind das geistige Eigentum der I.B.E. Institut für betriebliches Entgeltmanagement GmbH, Jegliche weitere Verwendung, das Anfertigen von Kopien, Vervielfältigung, auch in Auszügen, unerheblich in welcher, auch in elektronischer Form, oder in inhaltsähnlicher Art, bedarf unserer Zustimmung. Copyright* I.B.E. Institut für betriebliches Entgeltmanagement GmbH