



**INNO  
VATIVE**

**LOHN**

**SYSTEME**

2018

# INHALT

## 04 I-DOO

Multi Business Consulting

## 05 OPTIMIERUNGS BAUSTEIN 1

Waren und Dienstleistungen  
Dritter

## 06 OPTIMIERUNGS BAUSTEIN 2

Tankgutschein

## 07 OPTIMIERUNGS BAUSTEIN 3

Betriebliche Altersvorsorge

## 08 OPTIMIERUNGS BAUSTEIN 4

Betriebliche Gesundheitsförderung

## 09 OPTIMIERUNGS BAUSTEIN 5

Fahrten Wohnung Arbeitsstätte

## 10 OPTIMIERUNGS BAUSTEIN 6

Job-Ticket

## 11 OPTIMIERUNGS BAUSTEIN 7

Firmenwagen

## 12 OPTIMIERUNGS BAUSTEIN 8

Zuschläge für Sonntagsarbeit etc.

## 13 OPTIMIERUNGS BAUSTEIN 9

Fehlgeldentschädigung

## 14 OPTIMIERUNGS BAUSTEIN 10

Mitarbeiterverpflegung

## 15 OPTIMIERUNGS BAUSTEIN 11

Belegeschäftsrabatt

## 16 OPTIMIERUNGS BAUSTEIN 12

Erholungsbeihilfe

## 17 OPTIMIERUNGS BAUSTEIN 13

Kindergartenbeiträge

## 18 OPTIMIERUNGS BAUSTEIN 14

Betreuungsleistung



# INHALT

19	<b>OPTIMIERUNGS BAUSTEIN 15</b>	26	<b>BERECHNUNGS &amp; ANWENDUNGS- MÖGLICHKEITEN</b>
	Heimarbeiterzuschlag	- 33	
20	<b>OPTIMIERUNGS BAUSTEIN 16</b>	34	<b>NACHTEILE NETTO-LOHN- OPTIMIERUNG</b>
	Datenverarbeitung-, Telekommunikationsgeräte		Auswirkungen beim Mitarbeiter
21	<b>OPTIMIERUNGS BAUSTEIN 17</b>	35	<b>LÖSUNGEN NETTO-LOHN- OPTIMIERUNG</b>
	Handy-, Telefonnutzung		
22	<b>OPTIMIERUNGS BAUSTEIN 18</b>	36	<b>ABLAUF/UMSETZUNG 6 SCHRITTE BIS ZUM ERFOLG</b>
	Internetpauschale		
23	<b>OPTIMIERUNGS BAUSTEIN 19</b>	37	<b>HONORAR ERFOLGSABHÄNGIG</b>
	Berufsbekleidung		
24	<b>OPTIMIERUNGS BAUSTEIN 20</b>	38 39	<b>REFERENZEN ERGEBNISSE</b>
	Vermietung von Werbeflächen		
25	<b>OPTIMIERUNGS BAUSTEIN 21</b>	40	<b>FAZIT</b>
	Werkzeuggeld		Warum Netto-Lohn-Optimierung so erfolgreich ist.





# INNOVATIVE LOHN- SYSTEME

Gerade in Zeiten des Mangels an hoch qualifiziertem Personal stellt sich Unternehmern die Frage, wie gute Mitarbeiter geworben und langfristig an das Unternehmen gebunden werden können?

Wie können Stellen schneller und besser besetzt werden?

Eines der zentralen Elemente ist und bleibt das Gehalt. Die geschickte Gestaltung der Vergütung ist hierfür eine Möglichkeit.

## NUTZEN DER GESETZLICHEN MÖGLICHKEITEN!

Der Gesetzgeber hat eine Reihe von Möglichkeiten eingeräumt, Arbeitnehmern Zahlungen und Sachleistungen zu gewähren, die steuerbegünstigt bzw. steuerfrei und beitragsfrei in der Sozialversicherung sind.

Davon profitiert sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber.

Auch wenn nicht jedes Unternehmen jede der im Folgenden beschriebenen Optimierungsmaßnahmen nutzen kann, können bereits wenige Bausteine zu einer optimalen Verzahnung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer führen.

Dieser Effekt sorgt für eine tiefere und längere Verbindung.

## EINSPAR- POTENZIALE AUFDECKEN UND LÖHNE OPTIMIEREN.

Mit der Umsetzung der nachfolgend aufgezeigten Vergütungsmöglichkeiten können Arbeitgeber ihre Belastungen reduzieren und gleichzeitig Mehrwerte für Arbeitnehmer erzielen.

Für jede der Möglichkeiten ist eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer rechtlich empfehlenswert. I-DOO seine Partner stellen hierfür eine Vielzahl geprüfter Vertragsvorlagen zur Verfügung.

# OPTIMIERUNGS BAUSTEINEN 01

Im Rahmen der Sachbezugsregelung kann die monatliche Freigrenze von 44 Euro in Form von Sachleistungen ausgeschöpft werden.

Vom Arbeitgeber ausgegebene Gutscheine für Waren, die bei Dritten einzulösen sind, sind steuer- und beitragsfrei, sofern die Freigrenze von 44 Euro pro Monat nicht überschritten wird.

Mit unseren Partner ist der Workflow für Ihre Buchhaltung, auch bei einer hohen Mitarbeiterzahl eine Buchung.

Ihre Mitarbeiter erhalten eine DEBIT-Kart und sind in der Lage bei zahlreichen online-, & offline Partner das Guthaben einzulösen oder anzusparen.

## WAREN UND DIENSTLEITUNGEN DRITTER

Rechtsvorschrift: § 8 Abs. 2 S. 11 EStG; R 8.1 LStR

Die Auszahlung von Gutscheinen für Waren und Dienstleistungen in Geld muss ausgeschlossen sein.

Unter Sachzuwendungen können ebenso auch die Stromkosten vom Arbeitnehmer mit übernommen werden.



# OPTIMIERUNGS BAUSTEINEN 02

## TANKGUTSCHEIN

Rechtsvorschrift: § 8 Abs. 2 S. 11 EStG; § 9 Abs. 1 S. 3  
Nr. 4 S. 5 EStG; R 8.1 LStR

Grundsätzlich findet hier die Regelung für Einkaufsgutscheine Anwendung, sofern die Freigrenze von 44 Euro pro Monat nicht überschritten wird.

Alternativ kann eine Erstattung der vom Arbeitnehmer im eigenen Namen gezahlten Kraftstoffkosten in maximaler Höhe von 44 Euro durch Vorlage von Tankbelegen durchgeführt werden.

Viele Tankstellen bieten auch eigene Tankkarten mit entsprechenden monatlichen Wertguthaben an.

Der Tankgutschein mindert allerdings die als Werbungskosten abziehbare Entfernungspauschale, wenn der erworbene Kraftstoff auch für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte verbraucht wird.



# OPTIMIERUNGS BAUSTEINEN 03

## BETRIEBLICHE ALTERSVORSORGE

Rechtsvorschrift: § 3 Nr. 63 EStG

Die gesetzliche Rentenversicherung dient heute nur noch der Grundsicherung. Neben der gesetzlichen und privaten Rente wurde mit der betrieblichen Altersversorgung eine attraktive Möglichkeit für die zusätzliche Finanzierung des Ruhestands geschaffen.

Seit einigen Jahren ist der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer gegenüber verpflichtet, einen Durchführungsweg für die Entgeltumwandlung der betrieblichen Altersversorgung anzubieten.

Dabei fließen die Beiträge direkt aus dem Bruttoentgelt des Arbeitnehmers in die Altersversorgung. Das lohnt sich für beide Seiten, denn es sinkt nicht nur die Steuerlast für den Arbeitnehmer, sondern auch die vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu entrichtenden Sozialversicherungsbeiträge.

Pro Kalenderjahr lassen sich so bis zu 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze (West) in der gesetzlichen Rentenversicherung steuer- und sozialabgabenfrei umwandeln.

Darüber hinaus lassen sich, bei einem nach dem 31. Dezember 2004 erteilten Versorgungszusage, bis zu 1.800 Euro steuerfrei, aber beitragspflichtig, in eine Direktversicherung, einen Pensionsfonds oder eine Pensionskasse einzahlen.



# OPTIMIERUNGS BAUSTEINEN 04

## BETRIEBLICHE GESUNDHEITS FÖRDERUNG

Rechtsvorschrift: § 3 Nr. 34 EStG; §§ 20, 20a SGB V

Fehlzeiten eines Mitarbeiters verursachen im Betrieb hohe Kosten. Besonders in kleinen und mittleren Unternehmen kann der Ausfall eines Mitarbeiters empfindliche Störungen im Betriebsablauf verursachen.

Viele Arbeitnehmer achten bereits aus persönlichen Gründen darauf, durch gesundheitsfördernde Aktivitäten einen Ausgleich zum beruflich, anspruchsvollen Alltag zu finden, um gesund und fit zu bleiben.

Der Arbeitgeber kann mit eigenen Maßnahmen gezielt die Aufrechterhaltung und Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustandes seiner Arbeitnehmer beeinflussen. Maßnahmen von bis zu 500 Euro sind hier pro Jahr steuer- und beitragsfrei.

Sind im eigenen Betrieb keine gesundheitsfördernden Möglichkeiten gegeben, kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer unter bestimmten Umständen in gleicher Höhe Barzuschüsse für solche privat durchgeführten Maßnahmen gewähren.

Voraussetzung ist, dass die Leistungen im Präventionsleitfaden der Spitzenverbände der gesetzlichen Krankenkassen enthalten sind.





# OPTIMIERUNGS BAUSTEINEN 05

## FAHRTEN WOHNUNG ARBEITSSTÄTTE

Rechtsvorschrift: § 9 Abs. 1, Abs. 2 EStG; § 40 Abs. 2 S. 2 EStG; R 40.2 Abs. 6 LStR

Über die sogenannte Pendlerpauschale machen viele Arbeitnehmer die Belastungen, die durch regelmäßige Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte anfallen, jährlich gegenüber dem Finanzamt geltend. Vorteilhafter ist hier die Übernahme oder Bezuschussung der Fahrtkosten seitens des Arbeitgebers.

Bei Fahrten mit dem Privatfahrzeug können dem Arbeitnehmer bis zu 0,30 Euro je Entfernungskilometer und Arbeitstag pauschalbesteuert und beitragsfrei gewährt werden.

Die Berechnung der Arbeitstage je Monat lässt sich mit 15 Tagen pauschalisieren.

Bei Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel besteht, unter bestimmten Voraussetzungen, sogar die Möglichkeit, die tatsächlichen Kosten für Fahrscheine zu ersetzen.

Dem Arbeitnehmer wird jedoch die Entfernungspauschale in Höhe der steuerfreien Erstattungen gekürzt.



# OPTIMIERUNGS BAUSTEINEN 06

## JOB TICKET

Rechtsvorschrift: § 8 Abs. 2 S. 11 EStG; § 9 Abs. 1 S. 3  
Nr. 4 S. 5 EStG; R 8.1 LStR

Bei Job-Tickets handelt es sich um Monats- oder Jahreskarten für den öffentlichen Nah- und Fernverkehr, die der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer unentgeltlich oder entgeltbegünstigt für die regelmäßigen Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte zur Verfügung stellt.

Der Arbeitgeber schließt hierfür einen Vertrag mit dem Verkehrsunternehmen ab und übernimmt die vereinbarten Kosten. Liegt der monatliche Wert des an den Arbeitnehmer überlassenen Job-Tickets unter der 44-Euro-Freigrenze, kann die Sachbezugsregelung angewandt werden.

Damit kommt Steuer- und Beitragsfreiheit in Betracht, sofern keine weiteren Sachleistungen erfolgen. Übersteigt der Wert monatlich 44 Euro, kann das Job-Ticket pauschalbesteuert und beitragsfrei überlassen werden.

Als Sachbezug anerkannt wird nur die Ausgabe des Job-Tickets im monatlichen Rhythmus. Das Job-Ticket mindert allerdings die als Werbungskosten abziehbare Entfernungspauschale.



# OPTIMIERUNGS BAUSTEINEN 07

## FIRMENWAGEN ELEKTRO-BIKE

Rechtsvorschrift: § 8 Abs. 2 S. 11 EStG; R 8.1 LStR

Überlässt der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer einen Firmenwagen zur betrieblichen und privaten Nutzung, lassen sich auf beiden Seiten Vorteile erzielen.

Nutzt der Arbeitnehmer den Firmenwagen nur zu betrieblichen Zwecken, fällt keine Steuer an, da es sich nicht um Entlohnung handelt.

Darf der Arbeitnehmer den Firmenwagen auch privat nutzen, werden Lohnsteuer und Beiträge in der Sozialversicherung fällig.

Gestaltet werden kann jedoch, wenn der Arbeitnehmer den Firmenwagen auch für Fahrten zwischen seiner Wohnung und seiner ersten Tätigkeitsstätte nutzt.

Der geldwerte Vorteil aus der Nutzung des Firmenwagens für diese Fahrten kann in Höhe der Entfernungspauschale mit 15 Prozent Lohnsteuer pauschal besteuert werden. Dann tritt auch Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung ein.

Für E-BIKES gelten teils anderslautende Regelungen. Sind aber ebenso darstellbar über die 1% Regelung, als auch über das Thema Gehaltsumwandlung/Gehaltsverzicht.

Bei Gehaltsverzicht wird der Arbeitgeber gar nicht belastet und der Mitarbeiter erhält ein neues E-BIKE.



# OPTIMIERUNGS BAUSTEINEN 08

## ZUSCHLÄGE FÜR SONNTAGS NACHTS FEIERTAGARBEIT

Rechtsvorschrift: § 3b EStG; R 3b LStR; § 6 Abs. 5 ArbZG

In vielen Unternehmen erfüllt der Arbeitnehmer seine vertraglich geschuldete Arbeitsleistung in Zeiten gesetzlich geregelter Ruhezeiten wie an Sonn- und Feiertagen oder nachts.

Ein gesetzlicher Anspruch auf Zuschläge für diese Arbeitszeiten existiert grundsätzlich nicht, wird jedoch häufig in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen geregelt.

Das Einkommensteuerrecht gibt dem Arbeitgeber die Möglichkeit, dem Arbeitnehmer zusätzlich zum Grundlohn steuer- und beitragsfreie Zuschläge in prozentual unterschiedlicher Höhe für tatsächlich geleistete Arbeit zu zahlen.

Nachtarbeitern ist allerdings eine angemessene Anzahl bezahlter freier Tage oder ein angemessener Zuschlag zu gewähren.



# OPTIMIERUNGS BAUSTEINEN 09

## FEHLGELD ENTSCHÄDIGUNG

Rechtsvorschrift: R 19.3 Abs. 1 Nr. 4 LStR

Tankstellen, Einzelhandel, Arztpraxen, Gastronomie sind nur einige Branchen, in denen Bargeld eine Rolle spielt.

Doch es gibt weitaus mehr Branchen, in denen trotz modernster Zahlungsmethoden Bargeldkassen oder Bargeldbörsen im täglichen Einsatz nicht wegzudenken sind.

Was passiert jedoch bei Fehlbeträgen und wer übernimmt die Verantwortung?

Die Haftung für Fehlbeträge ist arbeitsrechtlich immer wieder ein Thema. Für die Übertragung von Verantwortung und Haftung auf den Arbeitnehmer sieht der Gesetzgeber eine pauschale Entschädigungszahlung als Risikoausgleich vor.

Arbeitnehmern im Kassen- und Zählendienst kann damit eine Fehlgeldentschädigung (auch Mankogeld genannt) in monatlicher Höhe von bis zu 16 Euro steuer- und beitragsfrei gewährt werden.



# OPTIMIERUNGS BAUSTEINEN 10

## MITARBEITER VERPFLEGUNG

Rechtsvorschrift: § 8 Abs. 2 EStG; § 40 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 EStG; R 40.2 Abs. 1 Nr. 1 LStR

Mahlzeiten und damit verbundene Ruhepausen sind für die Gesundheit sowie für die Konzentrations- und Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer nicht unwesentliche Kriterien.

**Kosten für die Verpflegung des Arbeitnehmers, die während seiner Arbeitszeit in der betriebsinternen Kantine oder in einem Restaurant anfallen, können vom Arbeitgeber pauschalbesteuert und beitragsfrei gewährt werden.**

Der Wert einer Mahlzeit orientiert sich dabei an den aktuell geltenden Sachbezugswerten und kann durch einen zusätzlichen steuer- und beitragsfreien Betrag aufgestockt werden.

Weitverbreitet ist bspw. die Ausgabe von Restaurant-Schecks, die bei einer Vielzahl von Akzeptanzpartnern eingelöst werden können.



# OPTIMIERUNGS BAUSTEINEN 11

## BELEGSCHAFTS RABATT

Rechtsvorschrift: § 8 Abs. 3 EStG; R 8.2 LStR

Im Dienstleistungs- und produzierenden Gewerbe kommt es häufig vor, dass dem Arbeitnehmer eigene Dienstleistungen oder Waren unentgeltlich oder verbilligt überlassen werden.

Dabei kann der Belegschaftsrabatt genutzt werden.

Unter die Rabattregelung fallen jedoch nur solche Zuwendungen, mit denen der Arbeitgeber üblicherweise handelt, die er Dritten gegenüber erbringt und zu handelsüblichen Preisen anbietet.

Die überlassenen Dienstleistungen und Waren sind steuer- und beitragsfrei, sofern die Differenz zwischen dem vom

Arbeitnehmer zu zahlenden Preis und dem um einen Abschlag von 4 Prozent geminderten, handelsüblichen Endpreis den Rabattpreibetrag in Höhe von 1.080 Euro jährlich nicht übersteigt.



# OPTIMIERUNGS BAUSTEINEN 12

Plant der Arbeitnehmer eine Erholungsphase und nimmt einen Teil seiner Urlaubstage dafür in Anspruch, so kann ihm der Arbeitgeber eine finanzielle Beihilfe (nicht zu verwechseln mit Urlaubsgeld), zusätzlich auch für Ehegatten und Kinder, gewähren.

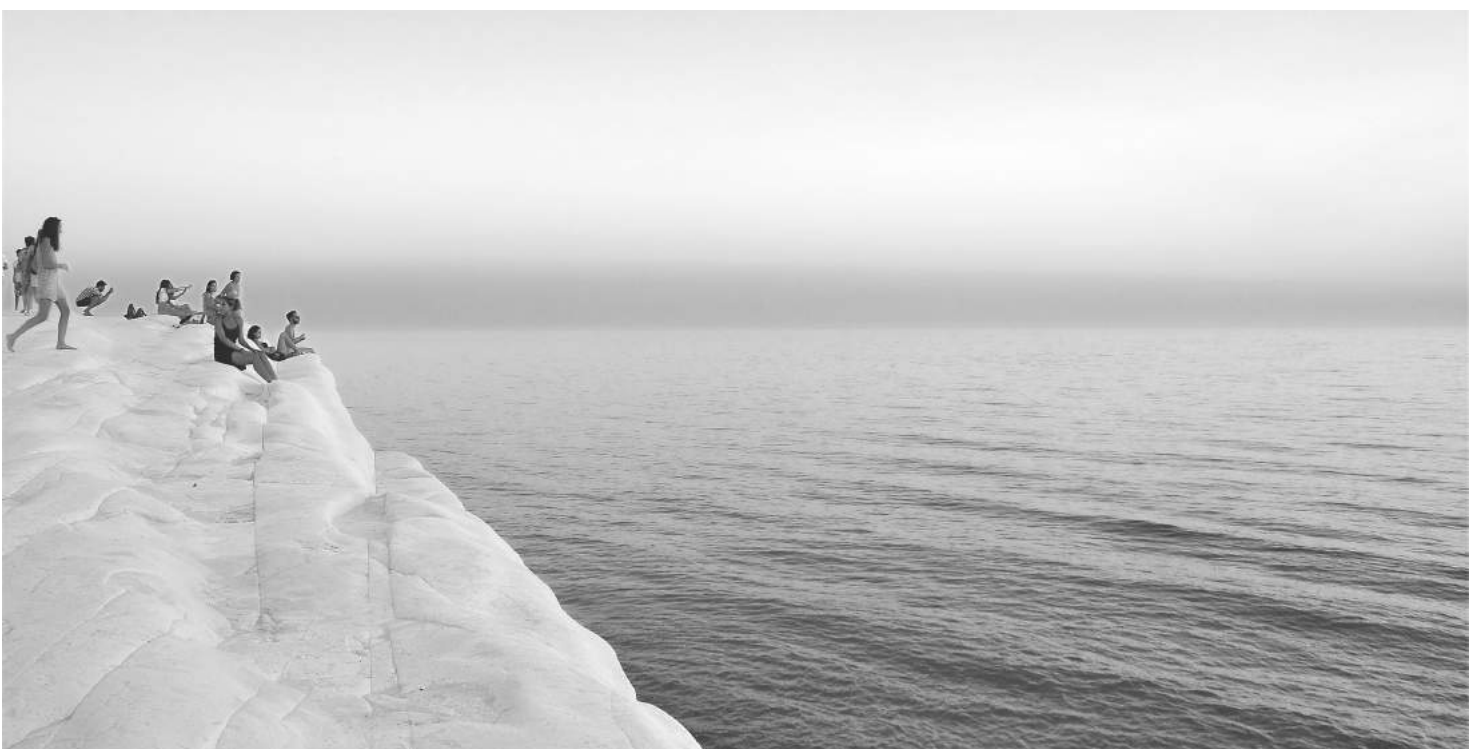
Die festgelegten Beträge in Höhe von bis zu 156 Euro für den Arbeitnehmer, 104 Euro für dessen Ehegatten und 52 Euro für jedes Kind sind pauschalbesteuert eine optimale Lösung, um „Danke“ zu sagen, einen Ansporn für weitere Leistungen zu geben oder die Identifikation des Arbeitnehmers mit dem Unternehmen zu stärken.

## ERHOLUNGS BEIHILFE

**Rechtsvorschrift: § 40 Abs. 2 S. 1 Nr. 3 EStG;  
R 40.2 Abs. 1 Nr. 3 LStR**

Übernimmt der Arbeitgeber die Pauschalsteuer, so erhält eine vierköpfige Familie immerhin 364 Euro zusätzliche Erholungsbeihilfe. Voraussetzung ist,

dass die Erholungsbeihilfe im zeitlichen Zusammenhang zum Urlaub gewährt wird und der Arbeitnehmer diese zu Erholungszwecken einsetzt.





# OPTIMIERUNGS

## BAUSTEINEN 13

### KINDERGARTEN BEITRÄGE

Rechtsvorschrift: § 3 Nr. 33 EStG; R 3.33 LStR

Familie und Beruf sind oft nicht leicht zu vereinbaren. Einen besonderen Schwerpunkt bildet hierbei die Kinderbetreuung während der Arbeitszeit.

Die Kosten für die Betreuung, Unterbringung und Verpflegung der nicht schulpflichtigen Kinder in Kindertagesstätten oder vergleichbaren Einrichtungen spielen eine wesentliche Rolle bei der Abwägung, ob es sich überhaupt lohnt, arbeiten zu gehen.

Übernimmt der Arbeitgeber einen Zuschuss oder gar die Vollerstattung der Kosten, ist diese Übernahme steuer- und beitragsfrei.

Die Aufwendungen des Arbeitnehmers müssen jedoch mindestens dem Zuschuss oder der Erstattung durch den Arbeitgeber entsprechen und diesem mit Originalvertrag nachgewiesen werden.

Ist nicht in allen Bundesländern anwendbar, jedoch ein sehr mächtiger und effizienter Baustein.



# OPTIMIERUNGS BAUSTEINEN 14

## BETREUUNGS LEISTUNG

Rechtsvorschrift: § 3 Nr. 34a EStG

Familie und Beruf unter einen Hut zu bekommen, ist für viele Arbeitnehmer mit Kindern nicht ganz leicht.

Der Arbeitgeber kann daher zur Unterstützung freiwillig bis zu 600 Euro als steuerfreien Zuschuss für die kurzfristige Betreuung folgender Personen zahlen:

1. Kinder, die a) das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder b) wegen einer vor Vollendung des 25. Lebensjahres eingetretenen körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung außerstande sind, sich selbst zu unterhalten;
2. pflegebedürftige Angehörige des Arbeitnehmers. Unter diese Notfälle fallen nur ganz bestimmte Betreuungsleistungen, die kurzfristig aus zwingenden, beruflich veranlassenden Gründen entstehen.

Voraussetzung ist, dass es sich um eine zusätzliche, außergewöhnliche – also außerhalb der regelmäßig üblicherweise erforderlichen – Betreuung handelt, die zum Beispiel durch dienstlich veranlasste Fortbildungsmaßnahmen des

Arbeitnehmers, einen zwingenden beruflichen Einsatz zu außergewöhnlichen Dienstzeiten bzw. bei Krankheit eines Kindes oder eines pflegebedürftigen Angehörigen notwendig wird.



# OPTIMIERUNGS BAUSTEINEN 15

## HEIMARBEITER ZUSCHLAG

Rechtsvorschrift: § 2 Abs. 1 HAG; § 3 Nr. 30 u. 50 EStG;  
R 9.13 Abs. 2 LStR

Bestimmte Maßnahmen von Unternehmen zielen darauf ab, Berufsausübungen unter Rücksichtnahme auf private, soziale, kulturelle und gesundheitliche Erfordernisse zu ermöglichen.

Unter der Bezeichnung „Work-Life-Balance“ wird bspw. eine intelligente Verzahnung von Arbeits- und Privatleben vor dem Hintergrund einer sich dynamisch verändernden Arbeits- und Lebenswelt verstanden.

Eine Möglichkeit ist die Heimarbeit. Heimarbeiter üben ihre Tätigkeit von zu Hause oder in einer selbst gewählten Betriebsstätte aus. Zuschläge, die Heimarbeiter von ihrem Arbeitgeber zur

Abgeltung von Mehraufwendungen aus der Heimarbeit für Strom, Miete, Heizung und sonstigen Aufwendungen erhalten, sind steuer- und beitragsfrei, soweit diese 10 Prozent des Grundlohns nicht übersteigen.



# OPTIMIERUNGS BAUSTEINEN 16

## DATENVERARBEITUNGS TELEKOMUNIKATIONS GERÄTE

Rechtsvorschrift: § 3 Nr. 45 EStG; § 40 Abs. 2  
S. 1 Nr. 5 EStG; R 3.45 LStR

Die Nutzung mobiler Geräte ist in vielen Unternehmen nicht mehr wegzudenken, auch um die Erreichbarkeit und Tätigkeit des Arbeitnehmers an unterschiedlichen Orten zu ermöglichen.

Der Arbeitgeber stattet seinen Arbeitnehmer bspw. mit einem Laptop, Tablet oder Smartphone aus.

Die Vorteile des Arbeitnehmers aus der privaten Nutzung dieser Geräte, der dazugehörigen System- und Anwendungsprogramme sowie des Zubehörs können steuer- und beitragsfrei sein.

Voraussetzung ist, dass alle genannten Geräte und Programme auch im Betrieb des Arbeitgebers eingesetzt werden. Sofern es sich jedoch nicht nur um Überlassung, sondern um Übereignung handelt, ist der Vorteil steuerpflichtig, kann jedoch pauschal besteuert werden



# OPTIMIERUNGS BAUSTEINEN 17

## HANDY-, UND TELEFONNUTZUNG

Entstehen dem Arbeitnehmer regelmäßig wiederkehrende Aufwendungen bei der Nutzung privater Telekommunikationsmittel für betriebliche Zwecke, können diese Aufwendungen auch in pauschaler Höhe steuer- und beitragsfrei vom Arbeitgeber erstattet werden.

Rechtsvorschrift: § 3 Nr. 50 EStG; R 3.50 Abs. 2 LSt

1. Erstattung tatsächlich angefallener Aufwendungen laut Einzelkostennachweis. Hier besteht die Möglichkeit, nach drei Monaten einen repräsentativen Durchschnitt für die Zukunft anzusetzen.

2. Vereinfachte Erstattung ohne Einzelkostennachweis bis zu 20 Prozent des Rechnungsbetrages, höchstens jedoch 20 Euro im Monat.

Zu den Aufwendungen zählen auch - entsprechend dem beruflichen Anteil der Verbindungsentgelte (Handy/Telefon und Internet) - das Nutzungsentgelt einer Telefonanlage sowie der Grundpreis der Anschlüsse. Für den Arbeitgeber ergeben sich zwei Möglichkeiten der Erstattung:



# OPTIMIERUNGS BAUSTEINEN 18

## INTERNET PAUSCHALE

Rechtsvorschrift: § 40 Abs. 2 S. 1 Nr. 5 EStG;  
R 40.2 Abs. 5 LStR

Die Nutzung des Internets ist in Betrieben und privaten Haushalten heutzutage nahezu unverzichtbar. Vor einigen Jahren wurde beschlossen, die Nutzung der neuen Medien in Privathaushalten zu fördern.

Als Bestandteil dieser Aufwendungen zählen neben Grundgebühren für erforderliche Telefon-/DSL-Verbindungen und Verbindungs-/Übertragungsentgelten auch Flatrates sowie Kosten für Installation, notwendige Hardware und Software.

Seither kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zusätzlich einen pauschalbesteuerten Zuschuss in Höhe von monatlich bis zu 50 Euro für Aufwendungen, die den Zugang zum Internet ermöglichen, gewähren.



# OPTIMIERUNGS BAUSTEINEN 19

## BERUFS BEKLEIDUNG

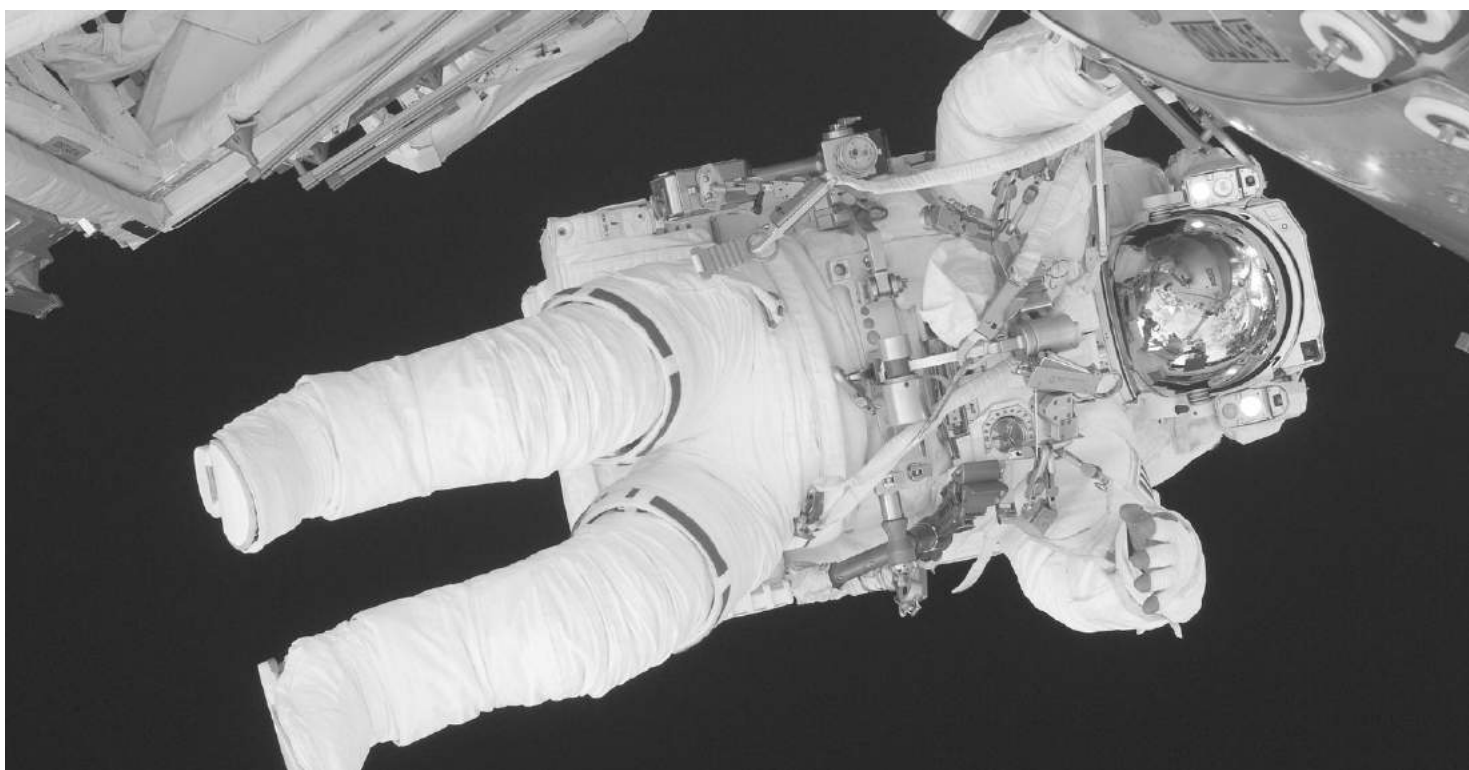
Rechtsvorschrift: § 3 Nr. 31 EStG; R 3.31 LStR

In bestimmten Branchen und Betriebsbereichen hat der Arbeitnehmer zur Ausübung seiner Tätigkeit, zum Schutz seiner Gesundheit, zur Vereinheitlichung und Verbesserung des Erscheinungsbildes bzw. des Firmenimages typische Arbeitskleidung zu tragen.

Die Überlassung von Berufskleidung an den Arbeitnehmer sowie deren Reinigung und Reparatur sind steuer- und beitragsfrei.

Zur typischen Berufsbekleidung gehören Kleidungsstücke, die als Arbeitsschutzkleidung auf die jeweils ausgeübte Berufstätigkeit zugeschnitten, die uniformartig beschaffen oder durch ein dauerhaft angebrachtes Firmenemblem gekennzeichnet sind.

Eine private Nutzung muss so gut wie ausgeschlossen sein. Der Arbeitnehmer kann diese Kosten nicht nochmals als Werbungskosten geltend machen.



# OPTIMIERUNGS BAUSTEINEN 20

## VERMIETUNG VON WERBEFLÄCHEN

Rechtsvorschrift: § 22 Nr. 3 EStG

Gute Arbeitnehmer identifizieren sich gerne mit dem Unternehmen ihres Arbeitgebers. Da kann sich durchaus die Frage eröffnen, inwieweit der Arbeitnehmer auch Werbung für seinen Arbeitgeber machen kann.

Die Anmietung von Werbeflächen beim Arbeitnehmer, bspw. an dessen privatem Fahrzeug, kann unter Marketingaspekten eine lohnende Möglichkeit für Arbeitnehmer und Arbeitgeber sein.

Die Mietzahlungen, die der Arbeitgeber an den Arbeitnehmer zahlt, sind bei einem Betrag von weniger als 256 Euro pro Jahr nicht einkommensteuerpflichtig.

### Wichtig:

Laufzeit, Entgelt usw. einer solchen Werbeflächenanmietung regeln beide Vertragspartner über einen Mietvertrag.





# OPTIMIERUNGS BAUSTEINEN 21

## WERKZEUG GELD

Rechtsvorschrift: § 3 Nr. 30 EStG; R 3.30 LStR

Bei vielen Arbeitnehmern ist es inzwischen üblich, ihr eigenes Werkzeug zur Erfüllung ihrer beruflichen Tätigkeiten einzusetzen. Die Kosten, die dem Arbeitnehmer hierdurch entstehen, kann der Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen erstatten.

So sind Entschädigungen für die betriebliche Nutzung eigener Werkzeuge steuer- und sozialversicherungsfrei, sofern sie die tatsächlichen Aufwendungen des Arbeitnehmers für Anschaffung und Instandhaltung nicht übersteigen.

Als Werkzeuge sind allgemein nur Handwerkzeuge anzusehen, die zur leichteren Handhabung, zur Herstellung oder zur Bearbeitung eines Gegenstands verwendet werden.

Der Arbeitnehmer kann diese Kosten nicht nochmals als Werbungskosten geltend machen.





# PRAXIS

## BEISPIEL

### BRUTTO VS. NETTO

Aus Bruttoverdienst 2.650,00 Euro  
wird Nettoverdienst 1.426,00 Euro

Bei vielen Arbeitnehmern ist die Differenz zwischen Bruttoverdienst und Netto Auszahlungsbetrag erheblich.

Jetzt hat Ihr Arbeitnehmer mit Ihnen im Jahresgespräch eine Gehaltserhöhung von 150,00 Euro herausgehandelt.

Von dieser Lohnerhöhung kommen real nur ca. 76,00 Euro bei Ihren Mitarbeitern an. Der Rest wird durch Steuern aufgeessen.

Auch hier haben wir die 20% Nebenkosten. Das bedeutet für Ihr Unternehmen eine monatliche Belastung von 180,00 Euro.

Faktor	Prozentsatz	ST	SV	GB	Betrag			Netto-Verdienst
		L	L	J	2.378,00 €			1.698,87 €
		L	L	J	272,00 €			-272,00
Aus Lohnerhöhung von					150,00 Euro	... wird	NETTO	76,00 Euro
Brutto gesamt					2.650,00 €	Auszahlungsbetrag		1.426,87 €
aus <b>Brutto</b>						wird <b>Netto</b>		

# LÖSUNGEN

## NUTZEN

Nutzen Sie die verschiedenen steuerlichen Sonderregelungen/ Optimierungs Bausteine dafür, dass Ihre Mitarbeiter mehr Netto erhalten

Einer der einflußreichsten ersten Schritte, ist die Vergütung seiner Mitarbeiter zu überprüfen.

Nach wie vor ist das Gehalt eine zentrale Schlüsselstelle im Employer Branding.

Die Netto-Lohn-Optimierung bietet Ihren Mitarbeitern, 21 Möglichkeiten die Nettovergütung zu erhöhen.

So sind einige tausend Euro Netto mehr für Ihre Mitarbeiter möglich.

## NETTO-LOHN OPTIMIERUNG

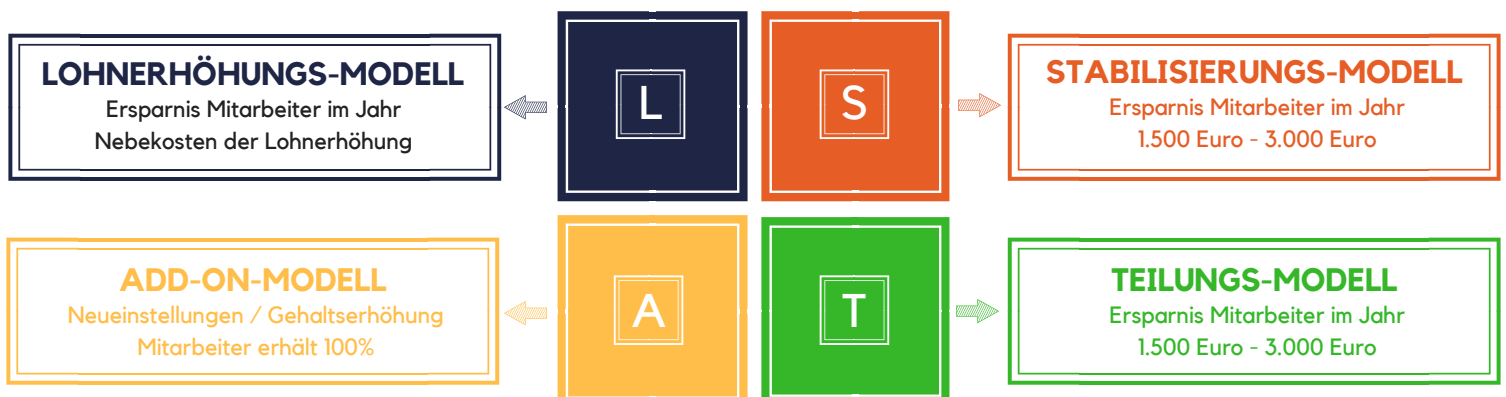
### Einsatz und Möglichkeiten

Dabei wird Ihr Unternehmen mit den 20% Lohnnebenkosten häufig nicht belastet. Eine echte WIN-WIN Situation für beide Seiten.

Es haben sich vier unterschiedliche Anwendungsmöglichkeiten herausgestellt.

- Das Lohnerhöhungs-Modell
- Das Stabilisierungs-Modell
- Das Teilungs-Modell
- Das ADD-ON-Modell

Wir werden Ihnen die einzelnen Modelle und Ihre Einsatzmöglichkeiten auf den folgenden Seiten vorstellen.



# LÖSUNGEN

## NUTZEN

Im jährlichen Jahresgespräch mit Ihrem Mitarbeiter verständigen Sie sich über eine Lohnerhöhung von 150,00 Euro. Zusätzlich tragen Sie die Nebenkosten von 20%. Das macht eine Belastung von 180,00 Euro für Ihr Unternehmen aus.

Bisher kamen durchschnittlich aber nur 76,00 Euro von der Lohnerhöhung an.

Das ist für viele enttäuschend. Der Effekt, einen zufriedeneren und loyaleren Mitarbeiter zu bekommen, verpufft sehr schnell.

Bieten Sie Ihrem Mitarbeiter stattdessen eine Netto- Gehaltserhöhung von 120,00 Euro, auf Basis der Optimierungsbausteine, an.

Mit der Nutzung von Optimierungsbausteinen erhält Ihr Mitarbeiter eine wirklich signifikante Lohnerhöhung, die spürbar mehr Nettolohn hinterlässt.

## NETTO-LOHN OPTIMIERUNG

### Einsatz und Möglichkeiten



Zusätzlich sparen Sie, je nach Einsatz der Bausteine, ca. 60,00 Euro pro Monat an Lohnkosten. Im Jahr bei einem Mitarbeiter ca. 720,00 Euro.

Auf diese Art und Weise erhalten Ihre Mitarbeiter eine spürbare Gehaltsaufbesserung und Sie automatisch einen zufriedeneren Angestellten.

Positiver Nebeneffekt, Ihr Mitarbeiter spricht darüber im Freundes-, und Bekanntenkreis.

# LÖSUNGEN

## NUTZEN

## NETTO-LOHN OPTIMIERUNG

### Einsatz und Möglichkeiten



Mal angenommen, Ihr Unternehmen benötigt in den kommenden Jahren einen höheren Cashflow z.B. zur Rückzahlung eines Darlehns, etc. und mit steigenden Umsätzen ist kurzfristig nicht zu rechnen.

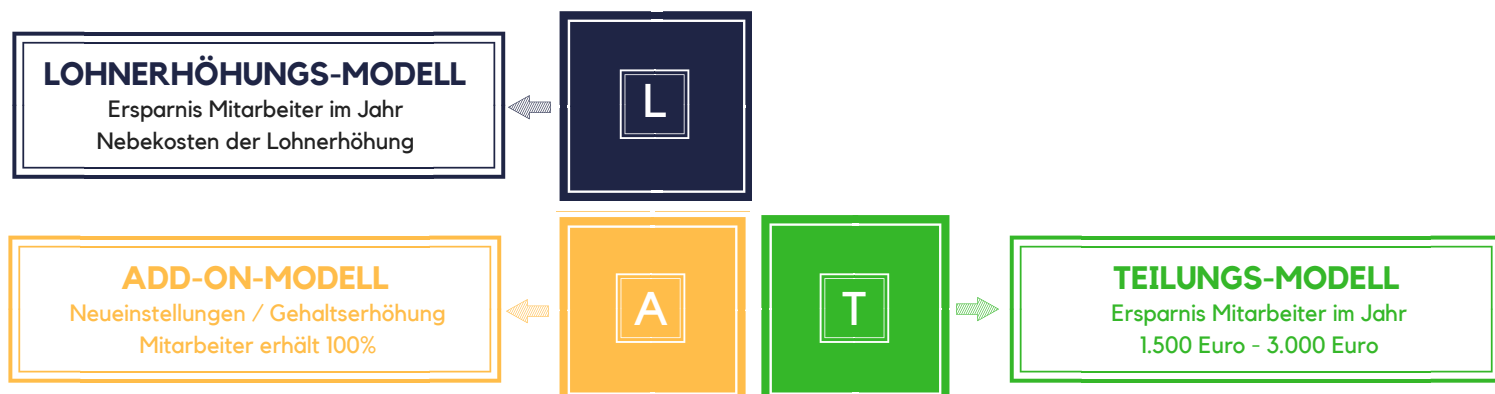
Bieten Sie Ihren Mitarbeitern eine Lohnerhöhung an. Der Trick! Senken über die Laufzeit des Darlehns, die Gehälter Ihrer Mitarbeiter.

Sie reduzieren das Gehalt von 2.500 Euro auf 2.200 Euro und erhöhen gleichzeitig den Auszahlungsbetrag von ca. 1.750 Euro auf über 1.800 Euro

Die sich daraus ergebenden Nachteile werden ausgeglichen, ( wie es geht wird später beschrieben) der Arbeitsplatz ist sicher und bleibt erhalten.

Sie haben einen zusätzlichen Cashflow von ca. 300 Euro pro Mitarbeiter. Das sind ca. 3600 Euro im Jahr.

Eine satte Summe für Ihr Unternehmen, um zwingende Modernisierungen oder andere dringende Maßnahmen durchzuführen.



# LÖSUNGEN

## NUTZEN

## NETTO-LOHN OPTIMIERUNG

### Einsatz und Möglichkeiten



Beim Teilungs-Model ist die Vorgehensweise die Selbe wie beim Stabilisierungs-Model, Einziger Unterschied, Ihr Unternehmen behält nicht alle Einsparungen.

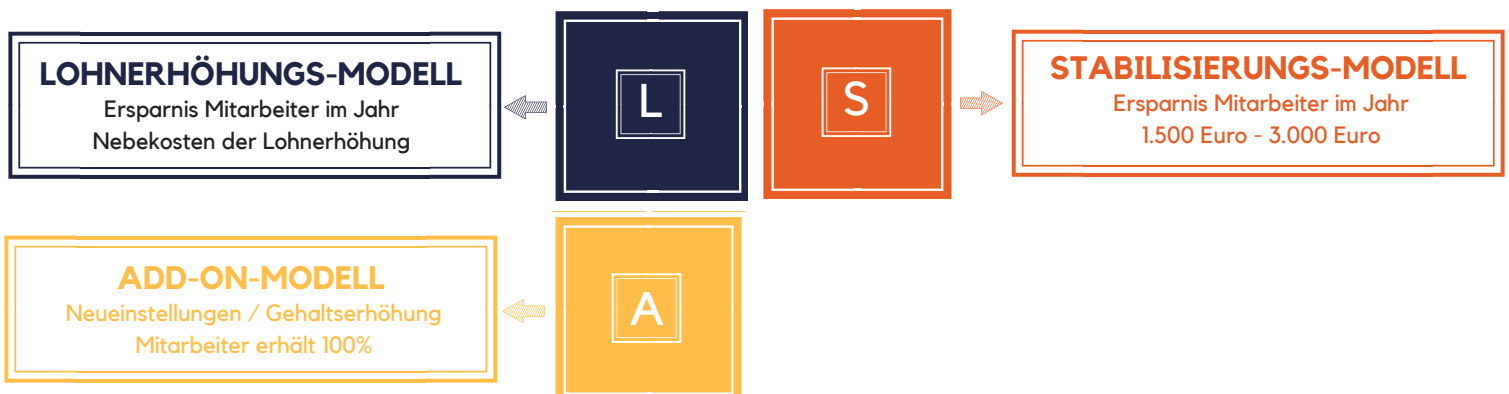
Einen Teil der gewonnen Einsparung geben Sie an Ihre Mitarbeiter zurück.

In Form von weiteren Lohnerhöhungen oder anderen sinnvollen Benefits.

Beispiel: Ein IT Unternehmen benötigt in den kommenden Jahren für Mitarbeiter Fort-, & Weiterbildungen zusätzliches Budget.

Den gewonnen Cashflow stellen Sie den Mitarbeitern als Topf für diese Qualifizierung zur Verfügung.

Benefit: Ihr Unternehmen hat keine zusätzlichen Belastungen, Ihre Mitarbeiter erhalten eine höhere Nettovergütung und es finden wichtige Weiterbildungen statt .



# LÖSUNGEN

## NUTZEN

Im jährlichen Jahresgespräch mit Ihrem Mitarbeiter verständigen Sie sich über eine Lohnerhöhung von 150,00 Euro. Zusätzlich tragen Sie die Nebenkosten von 20%.

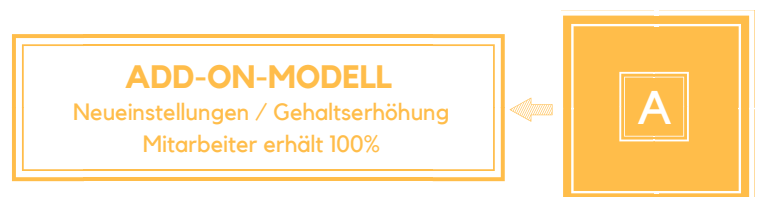
Das machte eine Belastung von 180 ,00 Euro für Ihr Unternehmen aus.

Bisher kamen durchschnittlich aber nur 76,00 Euro von der Lohnerhöhung an.

Bieten Sie Ihrem Mitarbeiter stattdessen die Gehaltserhöhung über die gesamten 180,00 Euro auf Basis der Optimierungsbausteine an.

Das macht Eindruck und wichtige Mitarbeiter können gehalten werden.

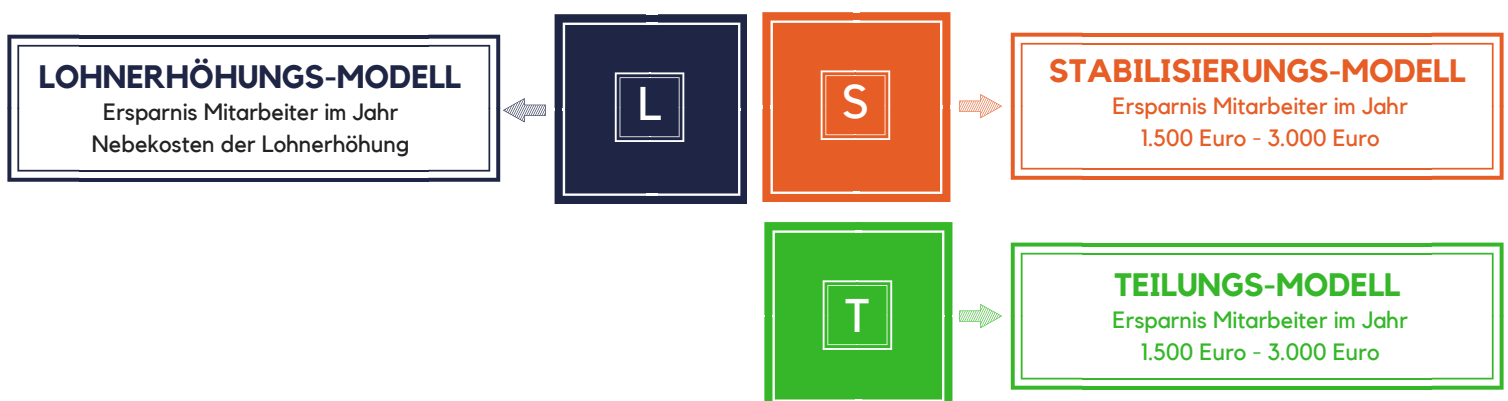
### Einsatz und Möglichkeiten



Das gleiche gilt bei Neueinstellungen. Ihr Wunschmitarbeiter erhält bei Marktbegleiter einige hundert Euro mehr Bruttolohn.

Erstellen Sie eine Musterabrechnung mit Optimierungsbausteinen und beweisen Sie, dass es möglich ist trotz niedrigeren Bruttolohn ein höheres Nettoentgelt zu erhalten.

Expertentipp: Gerade bei Neueinstellungen ergibt diese Vorgehensweise einen Sinn. Interessant auch für alle Start-Ups.





# PRAXIS

## BEISPIEL

### NETTO-LOHN OPTIMIERUNG

Name: Mustermann  
Geschlecht: Männlich  
Steuerklasse 1  
Kinderlos

	Keine Optimierung		Optimierung			
			Stabilisierungsmodell zugunsten AG 100%		Teilungsmodell zugunsten AG + AN jeweils 50%:50%	
	AN	AG	AN	AG	AN	AG
<b>NETTOLOHN Arbeitnehmer</b>	<b>1.257 €</b>		<b>1.257 €</b>		<b>1.352 €</b>	
Bruttolohn	1.850 €	1.850 €	1.370 €	1.370 €	1.555 €	1.555 €
Lohnzuschläge steuerbegünstigt			250 €	250 €	250 €	250 €
<b>GESAMTBRUTTOLOHN</b>	<b>1.850 €</b>	<b>1.850 €</b>	<b>1.620 €</b>	<b>1.620 €</b>	<b>1.805 €</b>	<b>1.805 €</b>
- Lohnsteuer	183 €		73 €		115 €	
- Kirchensteuer	16 €		6 €		10 €	
- Solidaritätszuschlag	10 €				6 €	
- Beiträge Krankenversicherung	152 €	135 €	112 €	100 €	128 €	114 €
- Beiträge Rentenversicherung	181 €	181 €	134 €	134 €	152 €	152 €
- Beiträge Arbeitslosenversicherung	28 €	28 €	21 €	21 €	23 €	23 €
- Beiträge Pflegeversicherung	23 €	18 €	17 €	13 €	19 €	15 €
- Beiträge Berufsgenossenschaft		37 €		37 €		37 €
- Umlage 1		39 €		29 €		33 €
- Umlage 2		7 €		5 €		6 €
- Insolvenzumlage		1 €		1 €		1 €
- Pauschalsteuer				8 €		8 €
+ Nettobezüge						
- Nettobezüge			100 €		100 €	
<b>= Auszahlung</b>	<b>1.257 €</b>		<b>1.157 €</b>		<b>1.252 €</b>	
Belastung Arbeitgeber		2.296 €		1.968 €		2.194 €
Ersparnis Arbeitgeber nach 1 Jahr				3.936 €		1.224 €
Ersparnis Arbeitgeber bei 20 MA				<b>78.720 €</b>		<b>24.480 €</b>

#### Optimierungsbausteine

Betriebliche Gesundheitsförderung	40 €
Internetpauschale	50 €
Handykosten	20 €
Zuschuss Stromkosten	40 €
Betriebliche Altersvorsorge	100 €
<b>Wert</b>	<b>250 €</b>

Wurde vom bisherigen Nettolohn bezahlt und erhöht die Nettoliquidität vom MA



# NACHTEILE

## NETTO-LOHN OPTIMIERUNG



### Hinweis

Durch einen niedrigeren Bruttolohn entstehen Nachteile in der jeweiligen Versicherung. Die beschriebenen, sachlichen Kurzdarstellungen von Einsparmöglichkeiten durch den Einsatz von Optimierungsbausteinen dienen lediglich als Hinweis.

Ob Bausteine auch beim Mindestlohn ( Gesetz, Tarifvertrag usw. ) Berücksichtigung finden, ist im Einzelfall zu prüfen. Sprechen Sie mit unseren Experten.



### Vertrag:

Für alle Optimierungsbausteine benötigen Sie eine vertragliche Grundlage. Jedes Beispiel hat seine besonderen, inhaltlichen Anforderungen und bedarf der jeweils gültigen, korrekten Fassung.



### Arbeitslosenversicherung

Nachteil: Ein niedrigeres Arbeitslosengeld, bis zu einem Jahr.



### Krankenversicherung

Nachteil: Ein niedrigeres Krankengeld, bis zur 6. Woche,



### Rentenversicherung

Nachteil: Ein niedrigeres Rentengeld, berechnet auf die Ablaufdauer



# LÖSUNG

## NETTO-LOHN OPTIMIERUNG



### Hinweis:

Wir arbeiten interdisziplinär mit Wirtschaftsprüfern, Steuerberatern, Rechtsanwälten und Versicherungen zusammen.

Alle Unternehmen erhalten im Vorfeld, von unseren Partner, jeweilige Gutachten zur Umsetzbarkeit.

Alle Unterlagen haben eine Rechtsgültigkeit. Das Garantieren wir!

Alle im Unternehmen verantwortlichen/haftende Personen werden von uns haftungsfrei gestellt.

Wir prüfen, in regelmäßigen Abständen, ob alle Formalitäten erfüllt sind.

Schutz vor Anfechtbarkeit gegenüber den Behörden zur Ihrer Sicherheit.



### Vertrag:

Für alle Optimierungbausteine liegen rechtsgültige Verträge vor.

Diese werden in regelmäßigen Abständen inhaltlich geprüft.

Wir haften für die Rechtsgültigkeit aller Verträge.



### Arbeitslosenversicherung

Wir empfehlen die Übernahme der Differenz für die Laufzeit von einem Jahr.



### Krankenversicherung

Bieten Sie Ihren Mitarbeiter erhöhte Leistungen durch unsere Partner, oder die Differenz für die ersten 6 Krankheitswochen.



### Rentenversicherung

Bieten Sie Ihren Mitarbeitern die Erhöhung der betrieblichen Altersvorsorge an.



# ABLAUF

## 6 SCHRITTE

### 1

#### Erstgespräch/Bedarfsanalyse

- Auswahl repräsentativer Mitarbeiter
- Potenzialanalyse vom Querschnitt
- Prognose Ersparnis
- Entscheidung zur Durchführung

### 2

#### Optimierungsanalyse

- Abschluss Beratungsvertrag
- Strategiegeläch zu den Optimierungsmaßnahmen
- Komplettanalyse Ihrer Mitarbeiter

### 3

#### Garantien/Gutachten

- Gutachten zur arbeitsrechtlichen Umsetzung
- Gutachten zur steuerlichen Umsetzung

### 4

#### Mitarbeitergespräch

- Infoveranstaltung
- Evaluierung der Möglichkeiten
- Anpassung Mitarbeiterwünsche

### 5

#### Umsetzungsphase

- Umsetzung Vertragliches, Rechtliches
- Anpassung Lohnbuchhaltung
- Ergebnisevaluierung

### 6

#### Consultingphase

- Anpassung bei Änderung
- Anpassung bei Gesetzesänderungen
- Beratung bei Neueinstellungen
- Überprüfung der Formalitäten

## NETTO-LOHN OPTIMIERUNG

Wir besprechen Ihre Situation und welche Planungen und Absichten Sie verfolgen. Danach erstellen wir Ihre Potenzialanalyse und Sie erkennen das Einsparpotenzial.

Im Strategiegeläch erörtern wir die einheitliche Kommunikation gegenüber Ihren Mitarbeitern.

Wir arbeiten interdisziplinär mit Wirtschaftsprüfern/Steuerberatern, sowie Fachanwälten zusammen.  
Die Gutachten stellen alle verantwortlichen Personen haftungsfrei.

Im Einzelgespräch erhält der Mitarbeiter eine individuelles Lohnexposé. An diesem kann er den Vorteil der NLO direkt erkennen. Widerstände werden damit abgebaut.

Alle rechtsverbindlichen & vertraglichen Maßnahmen zur Umsetzung mit den Mitarbeitern und innerhalb Ihres Unternehmens.

Wir begleiten Ihr Unternehmen nicht nur in der Umsetzungsphase sondern, auch darüber hinaus. Sie erhalten Informationen zu Änderungen, begleiten Sie bei Neueinstellungen und prüfen die Umsetzung.



# HONORAR

# ERFOLG

## NETTO-LOHN OPTIMIERUNG

Ihr Erfolg ist unser Honorar.

Unser Honorar bestimmen Sie, da wir erfolgshonoriert arbeiten.

Dies hängt zum Einen von der im Vorfeld mit Ihnen besprochenen Strategie ab und der Anzahl genutzter Bausteine. Zum Anderen, wie erfolgreich wir Ihre Mitarbeiter vom Nutzen der NLO überzeugen.

**Refinanzierung:**

Ihr Unternehmen refinanziert sich sofort, bereits ab dem ersten Monat, da wir unser Honorar in monatlich kleinen Beträgen aufteilen.

Es gibt eine Setup-Fee, Umsetzung-Fee und Betreuungs-Fee über die Consulting-Laufzeit.

Alternativ können wir Ihnen eine Abrechnung über die geleisteten Dienstleistungsstunden anbieten.

Dies gilt auch für die Beratung von Inzentiv-, oder Einzelprojekten.



# REFERENZEN

## ERGEBNISSE

### NETTO-LOHN OPTIMIERUNG

Unternehmen	Aufgabenstellung	Ergebnis p. A.
Industrieunternehmen / 1200 Mitarbeiter	Das Unternehmen ist an einen Tarifvertrag angelehnt, die Tarifierhöhung sollte mit Bausteinen umgesetzt werden. Zusätzlich sollten die Mitarbeiter eine Lohnerhöhung erhalten.	Ersparnis gegenüber einer Bruttolohnerhöhung 2.800.000 Euro
IT-Dienstleister / 85 Mitarbeiter	Das schnell wachsende Unternehmen benötigte zur Expansion weitere Mitarbeiter. Die Optimierung wurde genutzt um als interessanter Arbeitgeber wahrgenommen zu werden.	Ersparnis gegenüber einer Bruttolohnerhöhung 283.000 Euro
Facility Management / 2500 Mitarbeiter	Im ersten Schritt sollten die 76 kfm. Mitarbeiter eine Lohnerhöhung unter Einsatz verschiedener Bausteine erhalten.	Ersparnis gegenüber einer Bruttolohnerhöhung 205.000 Euro
Kühllogistik / 120 Mitarbeiter	80 sozialversicherungspflichtige MA erhalten eine Erhöhung der tarifunabhängigen Zulage. 8 Geringfügigbeschäftigte sollten länger arbeiten, ohne sozialversicherungspflichtig zu werden.	Ersparnis gegenüber einer Bruttolohnerhöhung 147.000 Euro
Industriedesigner / 30 Mitarbeiter	Den Mitarbeitern sollten, unter Nutzung verschiedener Bausteinen, das Nettoentgelt erhöht werden. Gleichzeitig sollten Liquidemittel geschaffen werden.	Ersparnis gegenüber einer Bruttolohnerhöhung 62.000 Euro



# REFERENZEN

## ERGEBNISSE

### NETTO-LOHN OPTIMIERUNG

#### Unternehmen

HR Manager / Peter B. / Sundern

Personalmanager / Marc M. / Münster

HR Managerin / Irene W. / Lippstadt

Kfm. Leiter / Bernd H. / Kreuztal

#### Fazit

Von der Akquise bis zur Umsetzung vergingen nur wenige Monate. Konzept-, & Strategiebesprechung war sehr professionell, ebenso die Umsetzung mit den Mitarbeitern und die Kommunikation. Die Consultingphase ist wichtig, da immer wieder verschiedene Fragen auftreten die sofort professionell beantwortet werden.

Als schnell wachsendes Unternehmen benötigten wir zahlreiche neue Mitarbeiter. Die Lösungen mit I-DOO waren absolut zielgerichtet und umsetzbar. Jetzt werden höhere Nettogehälter ausbezahlt und wir erhalten Initiativbewerbungen. Die Lohnbuchhaltung wurde mit einbezogen und alle Abläufe ergänzen sich.

Mir waren die Optimierungbausteine im Grunde bekannt. Dennoch gab es neue, mir Unbekannte. Das Ganze, als einheitliches Konzept umzusetzen war uns sehr wichtig. Die Umsetzung verlief sehr geräuschlos und professionell. Dabei wurden die internen Abläufe kaum belastet. Ein tolles Team, welches wir gerne wieder beauftragen.

Wir haben sehr viele geringfügig beschäftigte Mitarbeiter und sind sehr zufriedener. Einige wollten gerne mehrarbeiten, ohne sozialversicherungspflichtig zu werden. Die Expertisen, Verträge und die Rechtsicherheit hat uns überzeugt. Das Ganze risikolos, da auch die komplette Haftung übernommen wird. Das gibt uns ein gutes Gefühl.



# FAZIT

## KOSTENLOSES INFOGESPRÄCH

1

### Motivere Mitarbeiter

- Höheres Nettoentgelt
- Niedrigere Fluktuation
- Niedrigerer Krankenstand

2

### Offene Stellen schneller besetzt

- Stellen werden schneller besetzt
- Stellen werden besser besetzt
- Initiativ Bewerbungen

3

### Employer Branding

- Positive Aussendarstellung
- Mitarbeiterfreundliche Aussendarstellung

4

### Rechtssicherheit/Gutachten

- Garantierte Rechtsgültigkeit
- Abgesichert durch Gutachten
- Risikolose Umsetzung

5

### Haftungsfreistellung

- Verantwortliche Personen werden haftungsfrei gestellt.
- Risikolose Umsetzung
- Garantierte Rechtsgültigkeit

6

### Erfolgsbasiert/Risikolos

- Sofortige Refinanzierung
- Keine Zusatzkosten
- Performance basiertes Honorar



0049 170 96 57 167



Am Westhang19  
58509 Lüdenscheid



info(at)i-doo.de



www.i-doo.de

"Das I-DOO Innovative Lohnkonzept ist seit Jahren erprobt und bewährt. Rufen Sie uns an oder schreiben Sie uns eine Mail. Sicher haben wir auch das passende Konzept für Ihr Unternehmen. Nutzen Sie das kostenlose Erstgespräch und Sie erhalten gleich eine erste Experten-Einschätzung."



Stefan Franzen  
CO-Founder



INNO  
VATIVE

LOHN

SYSTEME