

# ***Brutto-Netto-Optimierung als MitarbeiterInnen-Benefit***

Ein einfacher Ansatz zur Verbesserung der  
MitarbeiterInnenzufriedenheit in  
mittelständischen Softwareunternehmen



Lars Meyer  
Senior People Projects Manager

FLEX Capital Management GmbH  
[www.flex.capital](http://www.flex.capital)  
[kontakt@flex.capital](mailto:kontakt@flex.capital)

## **Einleitung**

In der heutigen, schnelllebigen Geschäftswelt ist die MitarbeiterInnenzufriedenheit ein kritischer Faktor für die Wettbewerbsfähigkeit und das Wachstum mittelständischer Unternehmen. Gute und motivierte MitarbeiterInnen sind dabei der größte Treiber erfolgreicher Softwareunternehmen. Deshalb ist es uns ein Anliegen, MitarbeiterInnen von Anfang an am Erfolg teilhaben zu lassen. Eine hohe MitarbeiterInnenzufriedenheit trägt nicht nur zur MitarbeiterInnenbindung bei, sondern stärkt auch die Position des Unternehmens im Wettbewerb.

Bei FLEX erkennen wir die Bedeutung dieser Herausforderung und setzen uns mit unserem People Team gezielt dafür ein, Bereiche wie Kompensation und Benefits zu optimieren. Diese Bereiche werden in KMUs oft aufgrund begrenzter Ressourcen nicht vollständig ausgeschöpft.

Ein Ansatz, den wir inzwischen bei unseren Portfoliounternehmen anwenden und der viel positives Feedback erhalten hat, ist die Brutto-Netto-Optimierung als MitarbeiterInnen-Benefit.

## **Das Konzept der Brutto-Netto-Optimierung**

Brutto-Netto-Optimierung ist ein Konzept, das darauf abzielt, die Differenz zwischen dem Brutto- und dem Nettogehalt der Mitarbeitenden zu optimieren. Dabei geht es nicht nur um die Steigerung des Nettogehalts der MitarbeiterInnen durch effiziente Gestaltung der Gehaltsstrukturen, sondern auch darum, die damit verbundenen Arbeitgeberkosten zu minimieren. Dieses Konzept beinhaltet die geschickte Nutzung von steuerlichen Vorteilen und Sozialabgaben, um sicherzustellen, dass Mitarbeitende mehr von ihrem Bruttogehalt als Nettoeinkommen erhalten, während gleichzeitig die Gesamtkosten für den Arbeitgeber kontrolliert oder reduziert werden. Es ist ein strategisches Mittel, um sowohl die ArbeitnehmerInnen-zufriedenheit zu erhöhen als auch die betriebliche Administration zu verschlanken.

Unsere umfangreiche Recherche und Selektion hat uns zu einem Partner geführt, der in den Schlüsselbereichen der Kosteneffizienz (wie viel müssen Arbeitgeber ausgeben und wie viel kommt bei den ArbeitnehmerInnen an), der schnellen und einfachen Administration (digital, schnell, einfach) sowie der Angebotsbreite überzeugt.

Mit dem Anbieter Salfy können wir alle unsere Maßnahmen effizient verwalten, wodurch heute bereits über 200 Personen monatlich von einer Brutto-Netto-Optimierung profitieren.

<b>Musterberechnung der Brutto/Netto-Bezüge</b>								
Personal-Nr.	SV-Pflicht	Geburtsdatum	Faktor	StKI	Kl.Frbtr.	Freibetrag jährl.	Konfession	priv. krankenvers.
00000	Ja	01.07.92	1	1	0	0,0	Nein	Nein
LSt.-Tab.	Midjob	West/Ost	Bundesland	Firmensitz	GKV-%	Kinderlos	p. LSt trägt AN	Art der priv. Krankenv.
allgemeine	Nein	Ost	Berlin-Ost		15,9	Ja	Nein	Keine

  

<b>Gehaltsumwandlung zum 01.03.2022</b>		
Flex Capital Management GmbH		
<b>Max Muster</b>		
Musterstraße 1		
12345 Musterort		

  

Bezeichnung	Betrag alt	Betrag neu
<b>Lohn/Gehalt</b>	<b>3.500,00</b>	<b>3.326,53</b>
<b>Lunch st + sv-frei</b>		<b>46,50</b>
<b>Handy- und Telefonkostenzuschuss st + sv-frei</b>		<b>10,00</b>
<b>Zuschuss ÖPNV pauschal besteuert (15%) + sv-frei</b>		<b>63,42</b>
<b>Lunch pauschal besteuert (25%) + sv-frei</b>		<b>53,55</b>
	<b>3.500,00</b>	<b>3.500,00</b>
Gesamt-Brutto		
Steuer/Sozialversicherung:		
	<b>3.500,00</b>	<b>3.500,00</b>
Steuerrechtliche Abzüge		
A	3.500,00	509,16
N	3.326,53	464,50
SV-rechtliche Abzüge		
A	3.500,00	711,38
N	3.326,53	676,12
Netto-Verdienst		
	<b>2.279,46</b>	<b>2.359,38</b>
Auszahlungsbetrag		
	<b>2.279,46</b>	<b>2.359,38</b>
<b>Gesamtnetto</b>		
	<b>2.279,46</b>	<b>2.359,38</b>
<b>Liquiditätsvorteil</b>		
		<b>79,92</b>

  

Version 06.03.02.2022 Moe		Berechnung erstellt am: 12.02.22	
---------------------------	--	----------------------------------	--

### Gehaltsumwandlung zum 01.03.2022

Liquiditätsvorteil Flex Capital Management GmbH		Liquiditätsvorteil Max Muster	
Veränderung Ges. Brutto	0,00	Veränderung Ges. Brutto	0,00
Ersparnis SV	34,65	Ersparnis SV	35,26
Ersparnis Umlagen	4,72	Ersparnis LSt	44,66
pauschale LSt	-25,31	pauschale LSt	0,00
Kosten Salfy	-7,50		
<b>AG-Ersparnis monatl.</b>	<b>= 6,56</b>	<b>AN-Vorteil monatl.</b>	<b>= 79,92</b>
<b>AG-Ersparnis jährlich</b>	<b>= 78,72</b>	<b>AN-Vorteil jährlich</b>	<b>= 959,04</b>

### Arbeitgeberaufwand Gehaltsumwandlung zum 01.03.2022 für Max Muster

Ohne Optimierung		Mit Optimierung	
Bruttogehalt:	3.500,00 €	Bruttogehalt:	3.326,53 €
Lohn/Gehalt steuer- und sv-frei	0,00 €	Lohn/Gehalt steuer- und sv-frei	56,50 €
Lohn/Gehalt pauschalverst.	0,00 €	Lohn/Gehalt pauschalverst.	116,97 €
SV-Anteil:	699,13 €	SV-Anteil:	664,48 €
Beitrag Umlage:	95,20 €	Beitrag Umlage:	90,48 €
Pauschale Lohnsteuer:	0,00 €	Pauschale Lohnsteuer:	25,31 €
bAV - AG-Zuschuss	0,00 €	bAV - AG-Zuschuss	0,00 €
		Kosten Salfy	7,50 €
<b>Arbeitgeberaufwand ges.:</b>	<b>4.294,33 €</b>	<b>Arbeitgeberaufwand ges.:</b>	<b>4.287,77 €</b>
		<b>AG-Ersparnis pro Mitarbeiter monatlich (brutto)</b>	<b>6,56 €</b>
		<b>AG-Ersparnis pro Mitarbeiter jährlich (brutto)</b>	<b>78,72 €</b>

## **Vorteile für Portfoliounternehmen**

Unser People Team ermöglicht es, wichtige Themen wie Compensation und Benefits zu adressieren, die in KMUs oft aufgrund von Zeit-, Kapazitäts- oder Finanzbeschränkungen vernachlässigt werden.

Durch die Zusammenarbeit mit Salfy können wir innerhalb weniger Wochen eine Brutto-Netto-Optimierung für Benefits wie Essens-, Mobilitäts- und Telefoniezuschüsse implementieren. Dies führt zu keinerlei Mehrkosten für Arbeitgeber, während Arbeitnehmer monatlich etwa 50-80 Euro mehr netto erhalten, wie unsere Musterberechnungen zeigen.

Salfy ermöglicht es außerdem, Sachbezüge wie Aufmerksamkeiten zu Geburtstagen oder Jubiläen sowie Boni über eine gebrandete Prepaid-MasterCard anstatt über herkömmliche Gutscheine oder physische Gegenstände auszugeben. Dies ist oft unkomplizierter für die ArbeitnehmerInnen und kosteneffizienter für Arbeitgeber, da es weniger administrativen Aufwand erfordert und für alle ArbeitnehmerInnen gleichermaßen nützlich ist.

## **Anwendungsbeispiele und Fallstudien**

### **Fallstudie Formware**

#### **Vor der Optimierung:**

Formware verwendete ursprünglich 50€ Sachbezug-Gutscheine über eine Website zur MitarbeiterInnenmotivation. Die Gutscheine waren jedoch aufgrund ihrer eingeschränkten Einsetzbarkeit und umständlichen Handhabung nicht effektiv. Zusätzlich zu den Kosten für die Gutscheine entstanden hohe Zusatzkosten von 13,5€ pro Gutschein und ein erhöhter administrativer Aufwand.

#### **Nach der Einführung von Salfy:**

Mit der Umstellung auf Salfy erhielten alle Mitarbeitenden eine Prepaid-MasterCard, wodurch die Gesamtkosten gesenkt und der administrative Aufwand deutlich reduziert wurden. Die MitarbeiterInnenzufriedenheit stieg angesichts der flexibleren und nutzerfreundlicheren Lösung erheblich.

“Stillstand ist Rückschritt“ unter diesem Motto versuchen wir unser Mitarbeiter-Benefitprogramm laufend zu optimieren und auszubauen.

An dieser Stelle vielen Dank an Lars Meyer von FLEX Capital Management für die kompetente Unterstützung bei der Auswahl eines qualifizierten Partners für die Auszahlung von steuerbegünstigten Sachzuwendungen. Mit „Salfy“ sparen wir durch die weitgehend automatisierte Integration in die monatliche Entgeltabrechnung im Vergleich zu früher jede Menge Zeit und Kosten.

”

**Nadine Przyhodnik,**  
Prokuristin, Leitung HR & Administration bei Formware GmbH

## Fallstudie ComX

### Ausgangssituation:

ComX, ein Unternehmen mit einer Remote-Policy, suchte nach Benefits, die für alle MitarbeiterInnen – unabhängig von ihrem Arbeitsort – geeignet sind. Mit keiner HR- oder Finance-Fachkraft in Deutschland gestaltete sich die Suche nach einer passenden Lösung schwierig.

### Lösung durch Salfy:

Durch die Einführung von Salfy Lunch/Mobilität konnten alle Mitarbeitenden in Deutschland ihre Rechnungen einfach einreichen und Erstattungen erhalten. Der Zuschuss wurde zusätzlich zum normalen Gehalt durch den Arbeitgeber bereitgestellt. Der administrative Aufwand wurde effizient von einer HR-Mitarbeiterin aus Südafrika übernommen und gesteuert, was die Umsetzung trotz geografischer Distanz erleichterte.

“Wir wollten in der Lage sein, uns durch Benefits um unsere Mitarbeitenden zu kümmern, welche aber unabhängig vom Wohnort in Deutschland eingelöst werden können. Der Prozess mit Salfy war so reibungslos, das Onboarding ging wirklich schnell, die Unterstützung war erstaunlich und der laufende Service wirklich hervorragend. Mit der Integration in DATEV ist von unserer Seite aus nur ein minimaler Aufwand erforderlich und das Team ist mit den Ergebnissen super zufrieden.”

”

**Shona Smith,**  
General Maager South Africa, former Head of HR

## **Fazit**

Der Erfolg von Softwareunternehmen basiert auf einem großartigen Team. MitarbeiterInnen sind der größte Kostenpunkt aber auch der wichtigste Werttreiber, deswegen sehen wir den Bereich People in unserer Wertschöpfungsstrategie mit an erster Stelle. Eine einfache und bei uns bewiesene Methode sehr einfach gute Incentives für Mitarbeitende zu schaffen ist die Brutto-Netto-Optimierung. Neben Reduzierung von Personalkosten, Employer Branding für den Arbeitgeber ist der Output für Mitarbeitende eine Erhöhung der Nettogehälter als sichtbarer Benefit mit der transparenten Lohnabrechnung und gleichzeitig eine kleine Möglichkeit die MitarbeiterInnenmotivation- und MitarbeiterInnenbindung weiter zu erhöhen.