



Birgit Ennemoser

Ratgeber Gehaltsextras

- Möglichkeiten der Entgeltoptimierung
- Unterstützung bei der Beschäftigertensuche und -bindung

Birgit Ennemoser

Ratgeber Gehaltsextras

12. Auflage

- Möglichkeiten der Entgeltoptimierung
- Unterstützung bei der Beschäftigtensuche und -bindung

Ratgeber Gehaltsextras, 12. Auflage

ISBN: 978-3-96276-161-5

Verlag: DATEV eG, 90329 Nürnberg

Stand: Dezember 2025

Art.-Nr.: 35889/2025-12-01

Titelbild: © Daniel – www.stock.adobe.com

Druck: DATEV-High Quality Print, 90329 Nürnberg

© 2026 Alle Rechte, insbesondere das Verlagsrecht, allein beim Herausgeber.

Die Inhalte wurden mit größter Sorgfalt erstellt, erheben keinen Anspruch auf eine vollständige Darstellung und ersetzen nicht die Prüfung und Beratung im Einzelfall. Dieses Buch und alle in ihm enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Mit Ausnahme der gesetzlich zugelassenen Fälle ist eine Verwertung ohne Einwilligung der DATEV eG unzulässig.

Eine Nutzung für Zwecke des Text- und Datamining (§ 44b UrhG) sowie für Zwecke der Entwicklung, des Trainings und der Anwendung (ggf. generativer) Künstlicher Intelligenz, wie auch die Zusammenfassung und Bearbeitung des Werkes durch Künstliche Intelligenz, ist nicht gestattet.

Die Nutzung und Verwendung der Inhalte in KI-Systemen sowie die Zusammenfassung und Bearbeitung des Werkes durch Künstliche Intelligenz (KI) sind nicht gestattet.

Im Übrigen gelten die Geschäftsbedingungen der DATEV eG.

Angaben ohne Gewähr

Auch als E-Book erhältlich unter ISBN: 978-3-96276-162-2

Weitere Informationen erhalten Sie bei Ihrer Steuerberaterin oder
Ihrem Steuerberater sowie unter: go.datev.de/unternehmen

Birgit Ennemoser



Nach einem klassischen betriebswirtschaftlichen Studium mit Schwerpunkt Personal und Recht stieg Birgit Ennemoser direkt in die Personalarbeit ein und lernte diese von Grund auf kennen.

Heute ist Frau Ennemoser mit knapp 30 Jahren praktischer Erfahrung in den verschiedenen Sparten des Personalwesens vorrangig beratend und als Trainerin und Seminarleiterin in vielfältigen Inhouse-Seminaren tätig und widmet sich immer wieder verschiedenen Fachthemen als Autorin unter praktischen Gesichtspunkten.



Seit 2009 leitet Frau Ennemoser das Geschäftsfeld Personal Services von auren. In enger Zusammenarbeit mit den weiteren Geschäftsfeldern der Kanzlei und Unternehmensberatung – der Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung und Rechtsberatung – betreut sie gemeinsam mit ihren Mitarbeitern Firmenkunden im Rahmen personeller Belange rund um die Entgeltabrechnung, aber auch im gesamten Konstrukt der betrieblichen Personalarbeit. Schwerpunkt bildet die Entgeltabrechnung mit ca. 400.000 Lohnabrechnungen. Dies bringt es mit sich, dass Frau Ennemoser pro Jahr zwischen 200 bis 300 Lohnsteuer- sowie Sozialversicherungsprüfungen begleitet, damit also auch direkt in der Praxis dessen steht, was Prüfer an Fragen in diesen Abläufen stellen.

Diese Erfahrungen geben Einblicke in eine Vielzahl an Tarifgebieten, aber auch verschiedenen Branchen mit für diesen jeweils typischen Herausforderungen. Frau Ennemoser ist damit eine Expertin in den fachlichen Grundlagen, die sich diesen immer auch aus praktischer Sicht nähert und deren Hinweise von vielen unserer Leser gerne genutzt werden.

Editorial

Gehaltsextras – oft gehört, in der Praxis er- und verwünscht zu- gleich

Benefits, Arbeitgeberleistungen, Zusatzleistungen, Nebenleistungen, Fringe Benefits, Vergütungsextras, Compensation Benefits, Mitarbeitervergünstigungen, Sachbezüge, Non-monetäre Vergütung, Incentives (eher leistungsbezogen), Benefit-Paket, Total-Reward-Optionen ... all diesen Begrifflichkeiten ist eines gemein: Arbeitgeber wählen diese, wenn sie von der Gewährung von Gehaltsextras sprechen bzw. wenn sie auf die Maßnahmen dazu aufmerksam machen möchten.

Wie wichtig werden Gehaltsextras im Jahr 2026?

Nach wie vor lässt sich diese Frage nicht eindeutig beantworten. Fakt ist zwar, dass durch die personellen Abbaumaßnahmen zwar wieder deutlich mehr Arbeitnehmer auf dem Markt verfügbar sind, Fachkräfte in bestimmten Bereichen aber nach wie vor gesucht werden und Unternehmen weiterhin attraktive Benefit-Pakete anbieten müssen, um Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten.

Da sehr viele Extras (z. B. der 50-Euro-Sachbezug, das Jobrad, die Kinderbetreuung oder auch spezifische Weiterbildungsmaßnahmen) weiterhin steuerlich begünstigt bleiben, können Arbeitgeber mit relativ geringem Kostenaufwand den Nettowert für Mitarbeitende steigern.

Die Ausrichtung in den Unternehmen dazu wird zudem immer komplexer, sodass hier ein hohes Maß an Flexibilisierung bei der Gewährung der Möglichkeiten gefragt ist. Geschätzt geht es mittlerweile häufig weniger um einen Benefit, sondern um flexible Modelle, bei denen Mitarbeitende wählen können:

So sieht man immer häufiger Konstellationen wie

- Mobilitätsbudget mit Fahrtkostenzuschüssen oder Rollernutzung und JobRad statt oder trotz bzw. in Verbindung mit der Nutzung eines Firmenwagens
- Gesundheitsbudgets für Mitarbeitende, bei denen ein Fitnesskurs besucht werden kann, aber auch der ins Haus kommende Trainer für die Rückenschule nutzbar ist.

Hinzu kommt häufig eine Koppelung mit flexiblen Arbeitszeitmodellen sowie Remote-/Workation-Optionen.

Deutlich sichtbar ist auch, dass ein starker Fokus auf die Gesundheit und mentale Fitness der Mitarbeitenden gelegt wird, da die Burnout-Raten und Krankheitsstände hoch sind.

In einer Umfrage aus Oktober 2024 gaben 44 % der Beschäftigten an, sich mental erschöpft oder „ausgebrannt“ zu fühlen. Dies hat der „Stress Report Deutschland 2025“ bestätigt: viele Beschäftigte berichten von starker Überlastung: psychische Belastungen sind eine der Hauptursachen für Fehlzeiten.

Als neues Kriterium kommt vermehrt die Nachhaltigkeit als Benefit-Faktor auf: Jüngere Mitarbeiter achten stärker auf nachhaltige Mobilität, CO₂-Kompensation und ethische Arbeitgeberleistungen. Unternehmen, die hier Benefits anbieten, verbessern ihr Arbeitgeberimage erheblich.

Fazit: Gehaltsextras werden 2026 wichtig bleiben und sind nach wie vor ein entscheidender Faktor bei der Arbeitgeberwahl, besonders wenn sie flexibel, steueroptimiert und auf individuelle Lebensphasen zugeschnitten sind.

Und genau diese Konstellationen fordern ein Höchstmaß an genauer Vorabstimmung und Planung von den Personalabteilungen, die diese Ideen umsetzen müssen.

Hinzu kommen neue Überlegungen des Gesetzgebers zur Steigerung der Attraktivität der Arbeit für Rentner durch steuerfreie Zahlungen.

Wer weiß, wo es hier ein Ende geben wird? Ehrenamtliche erhalten bereits jetzt steuerfreie Pauschalen für ihre Einsätze. Es liegt nahe, diese Ansätze weiterzuentwickeln und auf umfassendere Steuervergünstigungen auszuweiten – beispielsweise für freiwillige Helfer in sozialen Projekten oder Angehörige der Freiwilligen Feuerwehr.

Dieser Ratgeber wird sich mit Fragen beschäftigen, wie Netto-Ansätze sinnvoll eingesetzt und rechtssicher ausgestaltet werden können. Zugleich verweist er auf geänderte Rahmenbedingungen bestehender Bausteine und nimmt neue Ansätze in den Blick.

Stuttgart, im Dezember 2025

Birgit Ennemoser

Mehr zum Thema finden Sie auch unter: go.datev.de/gehaltsextras

Hinweis

In dieser Publikation wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit in der Regel das generische Maskulinum verwendet. Die verwendete Sprachform bezieht sich auf alle Menschen, hat ausschließlich redaktionelle Gründe und ist wertneutral.

Der Inhalt im Überblick

1	Mitarbeiter belohnen.....	13
2	Entgeltoptimierungsmaßnahmen.....	16
3	Voraussetzungen für die Anwendung von steuerfreien oder pauschal versteuerten Entgeltbestandteilen.....	22
3.1	Zusätzlichkeitserfordernis	23
3.2	Tarifverträge und Gehaltsextras.....	32
3.3	Lohnsteuer- und Sozialversicherungsprüfungen	33
4	Lohnkontoaufzeichnungspflicht bei steuerfreien oder pauschal versteuerten Zahlungen	37
5	Ermittlung der Pauschalsteuer im Rahmen der Lohnabrechnung.....	44
5.1	Pauschalierung der Lohnsteuer	44
5.2	Pauschalierung der Kirchensteuer	46
5.3	Pauschalierung des Solidaritätszuschlags.....	50
5.4	Pauschalierung der Lohnsteuer von Teilen des Arbeitslohns mit festen Pauschsteuersätzen.....	50

5.5	Pauschalierung der Lohnsteuer für bestimmte Sachzuwendungen (§ 37b EStG) mit einem Pauschsteuersatz von 30 %.....	52
5.6	Pauschalierung der Lohnsteuer für den gesamten Arbeitslohn mit festen Pauschsteuersätzen.....	55
5.7	Pauschalierung mit einem besonders ermittelten Pauschsteuersatz für sonstige Bezüge bis 1.000 Euro oder im Rahmen von Lohnsteuerprüfungen	57
5.8	Abwälzung der Pauschalsteuer.....	61
6	Ansätze der Entgeltgestaltung unter Nutzung steuerlicher und sozialversicherungsrechtlicher Besonderheiten.....	63
6.1	Steuerfreie Leistungen	63
6.1.1	Arbeitskleidung.....	64
6.1.2	Aufmerksamkeiten.....	67
6.1.3	BahnCard	74
6.1.4	Belegschaftsrabatte	79
6.1.5	Betriebliche Altersvorsorge	87
6.1.5.1	Heutige Durchführungswege der bAV	88
6.1.5.2	Das Betriebsrentenstärkungsgesetz	93
6.1.5.3	Gesetzlicher Anspruch des Mitarbeiters	102

6.1.5.4	Betriebliche Altersvorsorge und Kurzarbeit.....	106
6.1.6	Betriebssport.....	107
6.1.7	Betriebsveranstaltungen	109
6.1.8	Computer.....	114
6.1.9	Darlehen.....	117
6.1.10	Geschenke für Mitarbeiter.....	121
6.1.10.1	Sachbezugsfreigrenze von 50 Euro	121
6.1.10.2	Besonderheit Gutscheingewährung	127
6.1.10.3	Besonderheit Werbegeschenke	137
6.1.10.4	Gesundheitsförderung	139
6.1.11	Inflationsausgleichsprämie.....	144
6.1.12	Jobtickets und steuerfreie Fahrtkostenzuschüsse.....	148
6.1.12.1	Personennahverkehr	150
6.1.12.2	Personenfernverkehr.....	154
6.1.13	Kindergartenzuschüsse und Betreuungskostenübernahme	156
6.1.13.1	Kindergartenzuschüsse	156
6.1.13.2	Zuschüsse zur Beratung und Vermittlung von Kinderbetreuung oder Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger	158

6.1.13.3	Steuerfreie kurzfristige Betreuung von Kindern und pflegebedürftiger Angehöriger	159
6.1.14	Kundenbindungsprogramme.....	161
6.1.15	Mankogelder.....	164
6.1.16	Mitarbeiterbeteiligungen/Aktienüberlassung	165
6.1.17	Parkplatzanmietung	170
6.1.18	Reisekosten.....	173
6.1.18.1	Definition erste Tätigkeitsstätte und arbeitsvertragliche Regelungen	173
6.1.18.2	Arten von Reisekosten.....	178
6.1.19	Telefonkosten.....	182
6.1.19.1	Überlassung betrieblicher Telekommunikationsgeräte	182
6.1.19.2	Abrechnung der Telefonkosten von privaten Telefongeräten.....	185
6.1.20	Umzugskosten	187
6.1.21	Weiterbildungsmaßnahmen	194
6.1.22	Werbeflächenvermietung auf privaten Pkws	198
6.1.23	Werkzeuggelder.....	200
6.1.24	Wohnungsüberlassung	201
6.2	Pauschalbesteuerte Lohnbestandteile	206

6.2.1	Computer & Co. – Übereignung an Mitarbeiter	206
6.2.2	Erholungsbeihilfen	207
6.2.3	Fahrtkostenzuschüsse	209
6.2.4	Gruppenunfallversicherung	213
6.2.5	Internet – Erstattung von Kosten an den Mitarbeiter	215
6.2.6	Mahlzeiten	216
6.2.6.1	Gewährung von Mahlzeiten in einer eigenen Kantine	216
6.2.6.2	Essensmarken/Restaurantschecks	218
6.2.6.3	Mahlzeiten im Rahmen von außergewöhnlichen Arbeitseinsätzen	219
6.2.7	Unterkunft	220
6.3	Sonstige Leistungen an den Arbeitnehmer	221
6.3.1	Firmenwagen zur privaten Nutzung	221
6.3.1.1	Individuelle Nutzungswertermittlung	222
6.3.1.2	Pauschale Nutzungswertermittlung	225
6.3.1.3	Zuzahlungen zu Firmenwagen – Bruttoentgeltumwandlung – Nettoentgeltumwandlung	244
6.3.1.4	Elektrofahrzeuge und Hybride	245
6.3.2	Fahrräder für Arbeitnehmer	255
6.3.2.1	Einstufung eines E-Bikes als Fahrrad	257

6.3.2.2	Einstufung als Kraftfahrzeug	260
6.3.2.3	Lohn- und Umsatzsteuer auf eine Schenkung vom Arbeitgeber.....	262
6.3.3	Incentives.....	263
6.3.3.1	§ 37b EStG für Mitarbeitergeschenke	264
6.3.3.2	§ 37b EStG für Kundengeschenke.....	265
6.3.4	VIP-Logen.....	267
6.3.5	Betriebliche Krankenversicherung	273
7	Exkurs Aktivrente.....	276
8	Einholen Auskunftsersuchen	278
9	Exkurs Pfändungen.....	280
10	Ausblick.....	284

1 Mitarbeiter belohnen

Neben der Steigerung der Arbeitgeberattraktivität dienen Gehaltsextras häufig als Ausdruck von Anerkennung gegenüber Mitarbeitenden, die sich besonders engagiert haben. Je mehr Zeit als wichtiges Gut knapp ist und persönlicher Austausch durch Homeoffice und mobiles Arbeiten eingeschränkt wird, umso wirkungsvoller ist echte Wertschätzung. Auch in dieser Ausgabe widmen wir uns erneut den Möglichkeiten finanzieller Anerkennung durch Nettoentgeltoptionen. Dabei greifen wir die jüngste Rechtsprechung auf und zeigen, wie Dank in monetärer Form rechtssicher zum Ausdruck gebracht werden kann – stets mit Blick auf veränderte Rahmenbedingungen und neue Ansätze, die wir in den Mittelpunkt rücken.

Bereits seit längerer Zeit begleiten uns in den Gehaltsextras einige potenzielle neue Mitarbeiter, die wir auch in diesem Jahr entsprechend kurz vorstellen möchten:

Franziska Frohsinn, 17 Jahre alt, frisch in die Ausbildung gestartet, verfügt bis dato nur über Berufserfahrung aus Praktika und Ferienjobs.

Erich Ehrlich, 33 Jahre alt, verheiratet und in der Phase der Familienplanung. Das erste Kind mit fünf Jahren ist bereits da, das zweite wird bereits erwartet. Eine Eigentumswohnung ist vorhanden, aufgrund der weiteren Kinderplanung soll diese verkauft werden und der Hausbau zur Schaffung des neuen Domizils schreitet voran. Herr Ehrlich verfügt über keine guten Ausbildungsergebnisse, hat sich aber in seinen 16 Jahren Berufserfahrung ein extrem umfangreiches Wissen angeeignet und ist daher sehr versiert in seiner fachlichen Umgebung.

1 Mitarbeiter belohnen

Klaus Klug, 52 Jahre alt, Vater von zwei erwachsenen Kindern, wobei der ältere Sohn in Kürze das Studium in einer anderen Stadt abschließt. Aufgrund seiner Berufserfahrung gilt er als Koryphäe in seinem Aufgabengebiet. Bei seinem jetzigen Arbeitgeber ist Herr Klug seit 25 Jahren beschäftigt.

Anhand dieser Arbeitnehmer werden wir stellvertretend für alle Gegebenheiten im Betrieb aufzeigen, wie unterschiedlich wirkungsvoll welche Gehaltsextras sein können und welche einen dauerhaften Belohnungscharakter nach sich ziehen und welche am besten für einmalige Zwecke nutzbar sind.

Dabei haben Nettoentgeltoptionen – oder eben Gehaltsextras - nach wie vor Befürworter als auch Kritiker, worauf unser Eingangssatz anspielt: erwünscht und verwünscht. Erwünscht, um den Mitarbeitenden Netto-beträge direkt zukommen zu lassen – verwünscht, da die Sachverhalte von Seiten der Behörden durch Lohnsteuer- und Sozialversicherungsprüfer immer genauer untersucht werden und eine Nettozahlung eben ist, was das Wort schon sagt: NETTO. Es entsteht daraus keine Wirkung auf die Sozialversicherung und damit erhöht sich daraus auch nicht die Rentenzahlung, die man zu einem späteren Zeitpunkt erhalten wird. Das ist absolut korrekt und muss klar kommuniziert werden.

Ebenso finden diese Zahlungen keinen Eingang in die Arbeitslosenversicherung. Ein Umstand, der bereits in Zeiten der Corona-Krise Bedenken bzgl. eventueller Auswirkungen auf ein Kurzarbeitergeld aufkommen ließ und auch derzeit wieder in der Diskussion steht.

Einerseits sprechen die Mitarbeiter über die Maßnahmen, andererseits machen sich auch die Arbeitgeber vermehrt Gedanken, wenn diese die Nettoentgeltmaßnahmen auch während Kurzarbeitszeiten selbst bezahlen müssen, da diese keinen Eingang in die Kalkulation von Kurzarbeitergeld erfahren und nicht von der Agentur für Arbeit erstattet werden.

Die Option der Nutzbarkeit hängt also nicht nur von der privaten Situation des Mitarbeitenden ab, sondern muss auch zu der jeweiligen Situation im Unternehmen passen. Ein Mitarbeiter im Homeoffice wird andere Ansätze nutzen können als ein Mitarbeiter in Kurzarbeit. Eine Pflegekraft im Krankenhaus wird andere Maßnahmen schätzen als ein Büromitarbeiter. Ein Lkw-Fahrer, der Lieferketten aufrechterhalten muss, wird wiederum andere Interessengebiete haben als ein Teamleiter.

Um hier den Überblick zu behalten, haben wir erneut die Möglichkeiten der Entgeltgestaltung zusammengestellt und zeigen die steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Komponente dazu auf.

2 Entgeltoptimierungsmaßnahmen

Es gibt sowohl steuerfreie als auch steuerbegünstigte – in der Regel pauschal versteuerte – Lohn- und Gehaltselemente, die gesetzlich zulässig sind. Während sich die Mitarbeiter über steuer- und sozialversicherungsfreie Mehrleistungen freuen können, können Arbeitgeber für die Zukunft ihre Lohnnebenkosten senken, wenn sie derartige Gestaltungsinstrumente einsetzen. Vorsicht ist allerdings geboten, wenn man rein aus Kosten einsparungsüberlegungen zu den Gehaltsextras tendiert. Die meisten der Gehaltsextras sind mit zusätzlichem administrativem Aufwand verbunden, der keinesfalls unterschätzt werden darf.

Die sonstigen positiven Nebeneffekte wie die Motivation von Mitarbeiter sowie deren Bindung an ein Unternehmen gewinnen zunehmend an Bedeutung. Der Druck der Arbeitgeber, entsprechende Maßnahmen anzubieten, um marktfähig zu bleiben, ist aber deutlich wahrnehmbar.

Dieser gestiegene Druck führt zu einer vermehrten Umsetzung bei weiteren Arbeitgebern, aber eben auch zum Anstieg der Komplexität der Maßnahmen, um sich von anderen Arbeitgebern abzuheben. Diese Kreativität der Geschäftsführung und der Personalbereiche steht hier häufig im direkten Kontrast zu den strengereren Überwachungen der Maßnahmen im Rahmen von Prüfungen, wie bereits erwähnt. Hier können wir nach vielen erfolgreich begleiteten Lohnsteuer- und Sozialversicherungsprüfungen untermauern, dass diese Maßnahmen unter sorgfältiger Betrachtung rechtssicher durchgeführt werden können. In den Fällen, in denen Schwierigkeiten auftraten, war im Vorfeld die Abstimmung mit den Finanzämtern und der Sozialversicherung ungenau oder gar nicht erfolgt,

die arbeitsrechtlichen begleitenden Maßnahmen waren nicht ordnungsgemäß umgesetzt oder aber zu einem späteren Zeitpunkt oder wurden bereits bei der Einführung verändert, sodass diese nicht mehr den gesetzlich vorgegebenen Rahmenbedingungen entsprachen.

Sicher ist, dass die Umsetzung dieser Maßnahmen zunehmend Detailwissen und Expertise erfordert, denn die vom Gesetzgeber eingeräumten Möglichkeiten müssen korrekt genutzt werden.

Doch was genau geschieht denn eigentlich bei der Entgeltoptimierung? Im Prinzip werden dem einzelnen Mitarbeiter in der Regel Sachbezüge als Ersatz für bestehende oder zukünftig zu zahlende Entgelte unter Anwendung von steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorteilen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer zugesagt. Der Arbeitnehmer erhält einen Mehrwert in Form von höheren Nettozahlungen. Das Unternehmen reduziert gleichzeitig seine Lohnnebenkosten. Somit können beide Parteien einen Vorteil aus den Entgeltoptimierungsmaßnahmen ziehen.

Um Mitarbeitern ein höheres Netto zukommen zu lassen, wäre auch die Nettohochrechnung eine Option, die jedoch finanziell deutlich belastender wäre:

Ausgehend am Beispiel von Herrn Ehrlich zeigen wir Ihnen nachfolgend die Unterschiede in den Kostenbelastungen und den Ergebnissen beim Mitarbeiter aktuell auf, abhängig von der Entscheidung für eine übliche Gehaltserhöhung, der Nutzung von Gehaltsextras oder aber einer Nettohochrechnung.

Herr Ehrlich, verheiratet und damit mit Lohnsteuerklasse IV aktiv, hat ein Kind und erhält ein Gehalt von 4.000 Euro brutto. Herr Ehrlich ist kirchensteuerpflichtig (katholisch) in Baden-Württemberg und gesetzlich krankenversichert.

2 Entgeltoptimierungsmaßnahmen

Dies würde zu folgendem Ergebnis führen:

Bruttoeinkommen	Euro	4.000,00
Lohnsteuer	Euro	531,83
Kirchensteuer	Euro	32,82
Soli-Zuschlag	Euro	0,00
SV-Anteile		
■ Krankenversicherung (14,6 % zzgl. Zusatzbeitrag 2,9 %) / 2)	Euro	350,00
■ Rentenversicherung (18,6 % / 2)	Euro	372,00
■ Arbeitslosenversicherung (2,6 % / 2)	Euro	52,00
■ Pflegeversicherung (4,20 % abzgl. Abschlag für Kinder und Arbeitgeberanteil)	Euro	72,00
Nettoeinkommen	Euro	2.589,35

Für den Arbeitgeber sähe das ohne Berücksichtigung der Umlagen und der Beiträge an die Berufsgenossenschaft wie folgt aus:

Bruttoeinkommen	Euro	4.000,00
■ Krankenversicherung	Euro	350,00
■ Rentenversicherung	Euro	372,00
■ Arbeitslosenversicherung	Euro	52,00
■ Pflegeversicherung	Euro	72,00
Gesamtsumme SV	Euro	846,00
Gesamtkosten	Euro	4.846,00

Eine kleine Erhöhung von 100 Euro **brutto** würde sich wie folgt auswirken:

Neues Bruttoeinkommen	Euro	4.100,00
Lohnsteuer	Euro	556,75
Kirchensteuer	Euro	34,70
Soli-Zuschlag	Euro	0,00
SV-Anteile		
■ Krankenversicherung	Euro	358,75
■ Rentenversicherung	Euro	381,30
■ Arbeitslosenversicherung	Euro	53,30
■ Pflegeversicherung	Euro	73,80
Neues Nettoeinkommen	Euro	2.641,40

Für den Arbeitgeber sähe das ohne Berücksichtigung der Umlagen und der Beiträge an die Berufsgenossenschaft wie folgt aus:

Bruttoeinkommen	Euro	4.100,00
■ Krankenversicherung	Euro	358,75
■ Rentenversicherung	Euro	381,30
■ Arbeitslosenversicherung	Euro	53,30
■ Pflegeversicherung	Euro	73,80
Gesamtkosten SV	Euro	867,15
Gesamtkosten	Euro	4.967,15

Herr Ehrlich erhält in dieser Berechnung von den zugesagten 100 Euro brutto 52,05 Euro netto. Die Kosten beim Arbeitgeber steigen dafür aber um 121,15 Euro an.

2 Entgeltoptimierungsmaßnahmen

Erhöhen wir das Einkommen von 4.000 Euro brutto in der Form, dass Herr Ehrlich die avisierten 100 Euro netto und nicht brutto erhält, setzen sich die Zahlen wie folgt zusammen:

Bruttoeinkommen	Euro	4.192,53
Lohnsteuer	Euro	580,00
Kirchensteuer	Euro	36,46
Soli-Zuschlag	Euro	0,00
SV-Anteile		
■ Krankenversicherung	Euro	366,85
■ Rentenversicherung	Euro	389,91
■ Arbeitslosenversicherung	Euro	54,50
■ Pflegeversicherung	Euro	75,47
Nettoeinkommen	Euro	2.689,34

Für den Arbeitgeber sähe das ohne Umlage 1 und 2, Insolvenzgeldumlage sowie ohne Berücksichtigung der Beiträge an die Berufsgenossenschaft wie folgt aus:

Bruttoeinkommen	Euro	4.192,53
■ Krankenversicherung	Euro	366,85
■ Rentenversicherung	Euro	389,91
■ Arbeitslosenversicherung	Euro	54,50
■ Pflegeversicherung	Euro	75,47
Gesamtkosten SV	Euro	886,73
Gesamtkosten	Euro	5.059,25

Herr Ehrlich erhält in dieser Berechnung die zugesagten 100 Euro **netto**. Die Kosten beim Arbeitgeber steigen dafür aber um 213,25 Euro an.

Die Nettoentgeltoptimierung befasst sich mit den Bausteinen, die aufgrund der geltenden Gesetzgebung, der Lohnsteuer-Richtlinien und der BFH-Rechtsprechung entweder eine Nettoauszahlung oder andere Vergünstigungsoptionen möglich machen, wie z. B. pauschalversteuerte Zahlungen, die in der Regel sozialversicherungsfrei bleiben.

In unserem Beispiel würden sich die Kosten bei einer Nettoerhöhung des Gehalts um 100 Euro auch nur um 100 Euro oder aber schlechtestenfalls bei Anwendung einer Pauschalierungsoption mit 25 % Pauschalsteuer um z. B. 127,51 Euro erhöhen (auf die Ermittlung der Pauschalsteuer gehen wir noch ein). Also ein erheblicher Unterschied zu den oben errechneten Mehrkosten.

3 Voraussetzungen für die Anwendung von steuerfreien oder pauschal versteuerten Entgeltbestandteilen

Personalkosten waren und sind ein großer Bestandteil der Kostensituation in vielen Unternehmen. Der Faktor Mensch ist trotz KI und des Anstiegs der Digitalisierung nach wie vor für fast alle Unternehmen von großer Bedeutung. Welche Ansätze der Gehaltsextras man als Unternehmen seinen Mitarbeitern zukommen lassen möchte, obliegt der Entscheidung des jeweiligen Arbeitgebers.

Der Gesetzgeber macht die Gewährung der Lohnsteuerfreiheit im Regelfall davon abhängig, dass der Arbeitgeber besonderen Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten nachkommt. Dies kann einen erheblichen Aufwand nach sich ziehen und darf daher nicht aus den Augen verloren werden. Daneben fußen lohnsteuerliche und sozialversicherungsrechtliche Spielräume meist auf einer festen arbeitsrechtlichen Basis.

Man hört in diesem Zusammenhang häufig die Begrifflichkeit: