



21 Möglichkeiten zur Nettolohnoptimierung

Der kompakte Guide für Arbeitgeber.

Mehr Netto. Mehr Möglichkeiten.



**Verständlich.
Kompakt.
Praxisnah.**



Mehr Netto muss nicht immer mehr Brutto bedeuten

Ein kompakter Überblick für Arbeitgeber, die Benefits besser verstehen und gezielter einsetzen möchten.

Viele Arbeitgeber möchten ihre Mitarbeiter finanziell entlasten, Motivation stärken und als Arbeitgeber attraktiver werden.

Eine klassische Gehaltserhöhung ist dabei nicht immer die einzige Möglichkeit. Denn mehr Brutto bedeutet häufig auch dauerhaft höhere Arbeitgeberkosten.

Genau hier setzt Nettolohnoptimierung an. Durch bestimmte Benefits, Zuschüsse und Gehaltsextras können Mitarbeiter mehr Netto erhalten, während Arbeitgeber die Lohnkosten bewusster gestalten können.

Wichtig ist aber: Jede Leistung muss korrekt eingeordnet, dokumentiert und in der Lohnabrechnung richtig berücksichtigt werden.

In diesem Guide erfahren Sie:

- ✓ Welche Benefits Arbeitgeber kennen sollten
- ✓ Wie Nettolohnoptimierung grundsätzlich funktioniert
- ✓ Welche Möglichkeiten häufig genutzt werden
- ✓ Warum steuerliche Grenzen wichtig sind
- ✓ Wie ein digitales Lohnabrechnungssystem bei der Erfassung unterstützt



Warum das Thema wichtig ist

Warum Nettolohnoptimierung gerade jetzt interessant ist.

Steigende Preise, Inflation und Fachkräftemangel machen es für Arbeitgeber immer wichtiger, Mitarbeiter langfristig zu binden.

Viele Unternehmen möchten mehr bieten, ohne das Bruttogehalt dauerhaft zu erhöhen.

Nettolohnoptimierung kann dabei helfen, zusätzliche Mehrwerte zu schaffen, zum Beispiel durch steuerfreie, sozialversicherungsfreie oder pauschalversteuerte Extras.

Beitragsbemessungsgrenzen 2026



Kranken- und
Pflegeversicherung

5.812,50 € pro Monat
69.750 € pro Jahr



Renten- und
Arbeitslosenversicherung

8.450 € pro Monat
101.400 € pro Jahr

Beispiel: 200 € Gehaltserhöhung



Arbeitnehmer:
ca. 112 € netto



Arbeitgeber:
ca. 248 €
Kosten inklusive
Lohnnebenkosten



Merke:

Bei einer Erhöhung des Bruttogehaltes kommt oft nur wenig davon netto beim Mitarbeiter an.



Gehaltserhöhung oder Gehaltsextra

Eine klassische Gehaltserhöhung kommt beim Mitarbeiter oft nur teilweise netto an. Ein steuer- und sozialversicherungsfreies Extra kann in bestimmten Fällen direkter wirken.

Beispiel: 50 € Gehaltserhöhung



Klassische Gehaltserhöhung



+ 50 € brutto



= **ca. 25 €** netto
beim Arbeitnehmer



= **ca. 60 €** Kosten
beim Arbeitgeber
inklusive SV-Beiträge

VS.



Steuer- und SV-freie Auszahlung



+ 50 € netto



= 50 € netto
beim Arbeitnehmer



= 50 € Kosten
beim Arbeitgeber



= **keine** SV-Beiträge



Wichtig:

Der Vorteil ist besonders groß, wenn Extras zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden.



Vor dem Start:

die wichtigsten Spielregeln

Bevor Arbeitgeber Gehaltsextras einführen, sollten die wichtigsten Spielregeln geprüft werden.

1



Zusätzlichkeit prüfen

Viele Benefits müssen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden.

2



Voraussetzungen prüfen

Steuerliche Grenzen, Freigrenzen und gesetzliche Vorgaben müssen vor der Einführung geprüft werden.

3



Schriftliche Vereinbarung treffen

Die Leistung sollte eindeutig und nachvollziehbar mit dem Mitarbeitenden vereinbart werden.

4



Lohnabrechnung korrekt einrichten

Für jeden Benefit müssen die passende Lohnart und die korrekte steuerliche sowie sozialversicherungsrechtliche Behandlung hinterlegt werden.

5



Nachweise sichern

Belege, Verträge, Erklärungen und Zweckbindungen sollten vollständig im Lohnprozess dokumentiert werden.

6



Grenzen & Fristen überwachen

Monatliche Beträge, Jahresgrenzen und Änderungen müssen regelmäßig kontrolliert werden.



Ablauf:

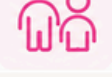
Idee → Prüfung → Vereinbarung → Lohnabrechnung → Kontrolle

Die wichtigsten

Nettolohn-Extras im Überblick

Die folgenden fünf Benefits gehören zu den beliebtesten und besonders alltagstauglichen Möglichkeiten der Nettolohnoptimierung. Deshalb erläutern wir diese Leistungen im weiteren Verlauf ausführlich. Weitere Benefits finden Sie anschließend in kompakter Form im Überblick.

I. Die beliebtesten Benefits

1		Jobticket / Deutschlandticket
2		Fahrtkostenzuschüsse
3		JobRad & E-Bike
4		Sachbezug
5		Kinderbetreuung

II. Weitere Mitarbeiterbenefits

 1. Mobilität • Deutschlandticket & Jobticket • Fahrtkostenzuschüsse • JobRad & E-Bike • Firmenwagen & E-Autos • BahnCard	 2. Alltag & Gesundheit • Sachbezug • Essenzuschuss • Verpflegungsmehraufwand • Gesundheitsförderung • Erholungsbeihilfe • Betriebsveranstaltungen • Sachgeschenke	 3. Vorsorge & Absicherung • Betriebliche Altersvorsorge • Freiwillige Unfallversicherung
 4. Familie, Wohnen & Liquidität • Kinderbetreuung • Vergünstigte Vermietung • Darlehen an Arbeitnehmer	 5. Sonstige Zuwendungen • Mobilfunk, Internet & Geräteüberlassung • Personalrabatte • Sachzuwendungen • Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge	

I. Die beliebtesten Benefits

1. Deutschlandticket & Jobticket

Ein Jobticket ist ein monatlich spürbarer Benefit und kann Mitarbeiter direkt auf dem Arbeitsweg entlasten.



Monatlicher Vorteil

- z.B. 63 € pro Monat für das Deutschlandticket
- steuerfrei zusätzlich zum Gehalt
- = 756 € pro Jahr



Extra-Tipp

- 25 % Pauschalsteuer möglich
- Arbeitnehmer kann Fahrtkosten weiterhin in der Einkommensteuererklärung ansetzen



Wichtig:

- Gilt für den öffentlichen Personennahverkehr allgemein – nicht nur für das Deutschlandticket.



Wichtig:

- Ohne Pauschalsteuer erfolgt eine Anrechnung auf die Entfernungspauschale.



Merke:

Ein Jobticket ist gut planbar, alltagsnah und für viele Mitarbeiter sofort verständlich.



Wichtig zu wissen:

Entfernungspauschale: Für den Arbeitsweg zählt nur der Hinweg. Berechnung: 38 Cent × Entfernungskilometer × Anzahl der Arbeitstage. (Vereinfachungsregel: Ansatz von 15 Arbeitstagen pro Monat)

Das übernehmen wir für Sie: Einrichtung der passenden Lohnart, Muster-Zusatzvereinbarung und Unterstützung bei der Auswahl der passenden Variante für Ihr Unternehmen.

1. Deutschlandticket & Jobticket

Ein alltagsnaher Benefit für den Arbeitsweg.

Mit einem Deutschlandticket oder einem anderen Jobticket können Arbeitgeber ihre Mitarbeiter beim Arbeitsweg direkt entlasten. Richtig umgesetzt, ist das ein gut planbarer und für viele Unternehmen leicht verständlicher Benefit.

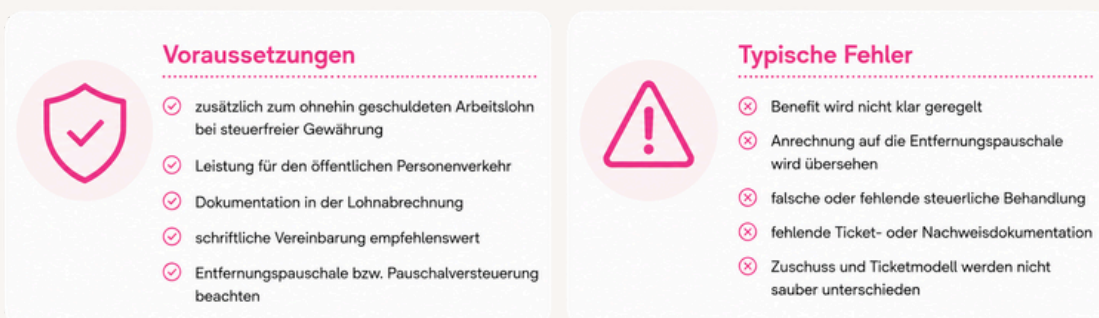
1. Das Wichtigste auf einen Blick



2. So funktioniert die Einführung



3. Voraussetzungen und Stolperfallen



I. Die beliebtesten Benefits

2. Fahralkostenzuschüsse

Der tägliche Arbeitsweg kann für Mitarbeiter schnell teuer werden. Arbeitgeber können hier mit Fahralkostenzuschüssen unterstützen.

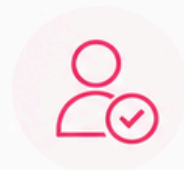


Neu 2026

**38 Cent
pro Kilometer**
ab dem 1. Kilometer



Arbeitgeber kann
15 %
Pauschalversteuerung
übernehmen



Brutto = Netto
für Arbeitnehmer



Entfernungspauschale

Nur der Hinweg zählt – nicht Hin- und Rückweg.

Berechnung:

$38 \text{ Cent} \times \text{Entfernungskilometer} \times \text{Anzahl der Arbeitstage}$
(Vereinfachungsregel: Ansatz von 15 Arbeitstagen pro Monat)



Vorsicht bei Dienstreisen:

30 Cent pro Kilometer

zum Beispiel bei Fortbildungen oder Seminaren
hier zählen Hin- und Rückweg



Merke:

Fahralkostenzuschüsse müssen klar vom Thema
Dienstreise getrennt und sauber dokumentiert werden.



2. Fahrkostenzuschüsse

Ein direkt spürbarer Zuschuss für den täglichen Arbeitsweg.

Richtig umgesetzt, kann dieser Benefit für Arbeitnehmer direkt netto wirken und für Arbeitgeber gut planbar sein.

1. Das Wichtigste auf einen Blick

 Betrag / Behandlung	 Vorteil Arbeitgeber	 Vorteil Arbeitnehmer	 Geeignet für	 Aufwand
✓ 38 Cent pro Kilometer ✓ ab dem 1. Entfernungskilometer ✓ 15 % Pauschalversteuerung durch den Arbeitgeber möglich ✓ für Arbeitnehmer oft Brutto = Netto	✓ gut planbare Zuschüsse ✓ attraktiver Mobilitätsbenefit ✓ Mitarbeiterbindung im Alltag	✓ spürbare Entlastung beim Arbeitsweg ✓ direkter monatlicher Netto-Vorteil ✓ keine normalen Abzüge wie bei klassischem Brutto	✓ Unternehmen mit pendelnden Mitarbeitenden ✓ Betriebe außerhalb großer Innenstädte ✓ viele Branchen als alltagsnaher Benefit	✓ gering bis mittel ✓ Entfernung und Voraussetzungen sauber erfassen ✓ Änderungen regelmäßig prüfen



Wichtig zu wissen:

Entfernungspauschale: Für den Arbeitsweg zählt nur der Hinweg. Berechnung: 38 Cent × Entfernungskilometer × Anzahl der Arbeitstage. (Vereinfachungsregel: Ansatz von 15 Arbeitstagen pro Monat)

2. So funktioniert die Einführung



3. Voraussetzungen und Stolperfallen

 Voraussetzungen	 Typische Fehler
✓ zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn ✓ Arbeitsweg und Entfernung nachvollziehbar erfassen ✓ saubere Dokumentation in der Lohnabrechnung ✓ schriftliche Vereinbarung empfehlenswert ✓ Arbeitsweg klar von Dienstreisen trennen	✗ Hin- und Rückweg werden verwechselt ✗ Dienstreisen und Arbeitsweg werden nicht getrennt ✗ Entfernung oder Änderungen werden nicht aktualisiert ✗ steuerliche Behandlung wird falsch hinterlegt ✗ fehlende oder unvollständige Dokumentation

Das übernehmen wir für Sie: Einrichtung der passenden Lohnart, Muster-Zusatzvereinbarung und Unterstützung bei der Berechnung auf Basis der Entfernungskilometer.

I. Die beliebtesten Benefits

3. JobRad & E-Bike

Ein JobRad oder E-Bike kann ein attraktives Gehaltsextra sein – besonders für Mitarbeiter, die flexibel und umweltbewusst unterwegs sein möchten.



JobRad / E-Bike bis 25 km/h

- ✓ steuer- und sozialversicherungsfrei bei Überlassung zusätzlich zum Gehalt
- ✓ Bei Gehaltsumwandlung:
- ✓ Ansatz von 0,25 % x Bruttolistenpreis als Sachbezug und Bruttokürzung



E-Bike über 25 km/h

- ✓ 0,25 % vom Bruttolistenpreis als Sachbezug
- ✓ Abrechnung wie E-Auto



Beispiel:

$$2.000 \text{ €} \times 0,25 \% = 5 \text{ € pro Monat}$$

als Sachbezug (steuer- und SV-pflichtig)



Hinweis:

Selbst im Rahmen einer Gehaltsumwandlung ist ein E-Bike oft ein sehr günstiges Gehaltsextra, da der Mitarbeiter dann nur den Sachbezug und die Gehaltsumwandlung aus dem Brutto trägt.



Das übernehmen wir für Sie: Einrichtung der passenden Lohnart, Muster-Zusatzvereinbarung und Unterstützung bei der Auswahl eines geeigneten Anbieters.

3. JobRad & E-Bike

Ein attraktiver Mobilitäts-Benefit für flexible und umweltbewusste Mitarbeiter.

1. Das Wichtigste auf einen Blick

				
Betrag / Behandlung	Vorteil Arbeitgeber	Vorteil Arbeitnehmer	Geeignet für	Aufwand
✓ JobRad / E-Bike bis 25 km/h steuerfrei bei Überlassung ✓ zusätzlich zum Gehalt steuerfrei möglich ✓ auch per Gehalts-umwandlung möglich ✓ E-Bike über 25 km/h: 0,25 % pro Monat ✓ Versteuerung wie E-Auto	✓ moderner Mobilitätsbenefit ✓ attraktiv für Recruiting und Bindung ✓ positives, nachhaltiges Arbeitgeberimage	✓ günstiger Zugang zu Fahrrad oder E-Bike ✓ spürbarer Mehrwert im Alltag ✓ flexible und umweltfreundliche Mobilität	✓ Unternehmen mit mobilitätsaffinen Mitarbeitenden ✓ Betriebe in Städten und Ballungsräumen ✓ auch als moderner Einstiegsbenefit	✓ gering bis mittel ✓ Anbieter und Vertragsmodell sauber festlegen ✓ steuerliche Behandlung regelmäßig prüfen



1. Beispiel:

Das Job-Rad wird dem Mitarbeiter komplett unentgeltlich vom AG überlassen.

- ✓ Es entstehen keine Kosten für den Mitarbeiter
- ✓ Es sind keine neuen Lohnarten im Rahmen der Lohnabrechnung aufzunehmen.



2. Beispiel: Übernahme der Leasingrate durch AN über Gehaltsumwandlung

- ✓ Sachbezugswert (steuer- und sv-pflichtig): $2.000 \text{ €} \times 0,25 \% = 5 \text{ € pro Monat}$
- ✓ 150 € Gehaltsumwandlung aus dem Brutto bedeuten in etwa nur 85 € weniger Netto für den Mitarbeiter

2. So funktioniert die Einführung



3. Voraussetzungen und Stolperfallen



Voraussetzungen (als Zusatzleistung oder Gehaltsumwandlung)

- ✓ klare Regelung im Arbeitsverhältnis
- ✓ Dokumentation in der Lohnabrechnung
- ✓ Unterscheidung: bis 25 km/h oder über 25 km/h
- ✓ steuerliche Behandlung korrekt festlegen
- ✓ schriftliche Vereinbarung empfehlenswert



Typische Fehler

- ✗ falsche Einordnung des E-Bikes
- ✗ steuerfreie und steuerpflichtige Fälle werden verwechselt
- ✗ fehlende Vertrags- oder Nutzungsdokumentation
- ✗ Änderungen werden nicht aktualisiert
- ✗ Vorteil wird in der Lohnabrechnung falsch hinterlegt

I. Die beliebtesten Benefits

4. Sachbezug / Sachbezugskarte

50 €

Sachbezüge gehören zu den bekanntesten Möglichkeiten der Nettolohnoptimierung.



Monatlicher Sachbezug

- 50 € pro Monat
- = 600 € pro Jahr

Möglich sind zum Beispiel:

- ✓ Tankgutschein
- ✓ Wellpass, Urban Sports
- ✓ Visa-Card
- ✓ Gutscheine
- ✓ Shoppingkarten



Achtung:

- Keine Barauszahlung.
- Bei Überschreiten der 50 € wird der **gesamte Betrag** steuer- und beitragspflichtig.



Merke:

Sachbezüge wirken einfach, müssen aber **korrekt eingeordnet, bewertet** und **dokumentiert** werden.



Empfehlung von a.b.s.



Für die meisten Unternehmen ist die Sachbezugskarte der ideale Einstieg in steueroptimierte Vergütung. Einmal sauber eingerichtet, verursacht sie nur wenig laufenden Aufwand und sorgt für einen spürbaren Mehrwert bei Mitarbeitern. Das übernehmen wir für Sie:

- ✓ Einrichtung der passenden Lohnart
- ✓ Muster-Zusatzvereinbarung
- ✓ Unterstützung bei der Auswahl eines geeigneten Anbieters

Fazit: Einfach einzuführen, gut planbar und für viele Unternehmen sofort umsetzbar.

4. Sachbezug / Sachbezugskarte 50 €

Der einfachste und beliebteste Benefit für nahezu jedes Unternehmen.

Mit einer Sachbezugskarte können Arbeitgeber Mitarbeitern monatlich einen steuerfreien Sachbezug bis 50 € zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewähren.

1. Das Wichtigste auf einen Blick

 Betrag / Behandlung	 Vorteil Arbeitgeber	 Vorteil Arbeitnehmer	 Geeignet für	 Aufwand
✓ 50 € pro Monat 600 € pro Jahr ✓ steuerfrei und sozialversicherungsfrei, wenn die Voraussetzungen erfüllt sind	✓ geringe Lohnnebenkosten ✓ einfacher Einstieg in die Netto-lohnoptimierung ✓ flexibel einsetzbar	✓ spürbar mehr Netto ✓ monatlicher Mehrwert im Alltag ✓ keine Abzüge wie bei normalem Brutto	✓ nahezu jedes Unternehmen ✓ besonders als Einstiegsbenefit	✓ gering bis mittel ✓ einmal sauber einrichten, danach gut planbar



Möglich sind z. B.:

Tankgutscheine, Wellpass, Urban Sports, Visa-Card, Gutscheine, Shoppingkarten

2. So funktioniert die Einführung



3. Voraussetzungen und Stolperfallen



Voraussetzungen

- ✓ zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn
- ✓ monatliche Freigrenze einhalten
- ✓ keine Barauszahlung
- ✓ Dokumentation in der Lohnabrechnung
- ✓ schriftliche Vereinbarung empfehlenswert



Typische Fehler

- ✓ Barauszahlung
- ✓ Auszahlung anstelle von Gehalt
- ✓ Freigrenze überschreiten
- ✓ ungeeignete Gutscheine verwenden (Amazon)
- ✓ fehlende Dokumentation

I. Die beliebtesten Benefits

5. Kinderbetreuung

Kinderbetreuungszuschüsse können berufstätige Eltern finanziell entlasten und Unternehmen dabei helfen, sich als familienfreundlicher Arbeitgeber zu positionieren. Unter bestimmten Voraussetzungen können die Kosten für die Betreuung nicht schulpflichtiger Kinder steuer- und sozialversicherungsfrei übernommen werden.



Kinderbetreuungskosten

- **ohne** Obergrenze
- für nicht schulpflichtige Kinder
- inklusive Essenskosten im Kindergarten
- Originalrechnung als Nachweis



Kurzfristige Betreuung

- **600 €** pro Jahr (**Freibetrag keine Freigrenze**)
- für Kinder bis 14 Jahre oder pflegebedürftige Angehörige
- bei außergewöhnlichen beruflichen Gründen



Härtefälle

- In absoluten Härtefällen ggf. mehr möglich.
- Hier sollte das Finanzamt gefragt werden.



Merke:

Kinderbetreuungszuschüsse sind besonders wertvoll, müssen aber **sauber nachgewiesen** und **eindeutig dokumentiert** werden.



5. Kinderbetreuung

Ein familienfreundlicher Benefit mit direkter Entlastung für berufstätige Eltern.

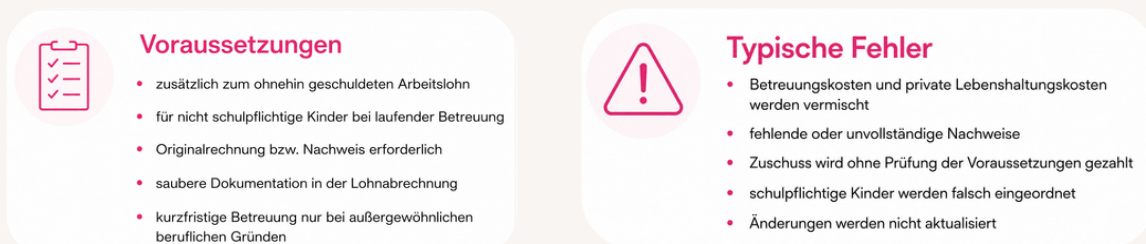
1. Das Wichtigste auf einen Blick



2. So funktioniert die Einführung



3. Voraussetzungen und Stolperfallen



Das übernehmen wir für Sie: Einrichtung der passenden Lohnart, Muster-Zusatzvereinbarung und Unterstützung bei Fragen zur Dokumentation/Einführung.

II. Weitere Mitarbeiterbenefits

6. Firmenwagen & E-Autos 2026

Firmenwagen und E-Autos können für Mitarbeiter sehr attraktive Benefits sein – besonders dann, wenn sie beruflich genutzt werden oder flexible Mobilität wichtig ist.

In der Lohnabrechnung:

1. Ansatz des Sachbezugswertes



Benzin / Diesel

1 % vom
Bruttolistenpreis
pro Monat



Hybrid

0,5 % vom
Bruttolistenpreis
pro Monat
wenn die elektrische Mindest-
reichweite bei 80 km liegt oder
der CO₂-Ausstoß höchstens
50 g/km beträgt



E-Auto

0,25 % bis 100.000 €
Bruttolistenpreis



Zusätzlich können das Laden beim Arbeitgeber und ein Garagenstellplatz am Firmengebäude steuerfrei sein.

2. Versteuerung Fahrten Wohnung-Arbeit als Sachbezug

Sachbezugswerte (siehe 1.) $\times$ 0,0003 $\times$ einfache Entfernungskilometer Wohnung – Arbeit

Was sollte dokumentiert werden?

- | | |
|---------------------|--------------------------------------|
| ✓ Fahrzeugdaten | ✓ Zeitraum |
| ✓ Bruttolistenpreis | ✓ Einfache Entfernung Wohnung-Arbeit |
| ✓ Nutzungsart | ✓ Anschaffungszeitpunkt |



Merke: Firmenwagen und E-Autos sind starke Benefits – aber nur dann sauber, wenn Nutzung, Bewertung und Dokumentation stimmen.

II. Weitere Mitarbeiterbenefits

7. BahnCard

Die BahnCard kann für Mitarbeiter eine praktische und kostensparende Möglichkeit sein, um berufliche Fahrten günstig zu gestalten.



Dienstreise

- ✓ Die Kosten für eine BahnCard sind für Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen steuer- und sozialversicherungsfrei.
- ✓ Die BahnCard kann genutzt werden, wenn sie grundsätzlich für geschäftliche Fahrten eingesetzt wird.
- ✓ Die Ersparnis für den Arbeitgeber durch betriebliche Fahrten muss höher sein als die Anschaffungskosten der BahnCard, dann ist die Steuer- und SV-Freiheit sichergestellt.



Private Nutzung

- ✓ Eine private Nutzung der BahnCard ist möglich, wenn die hauptsächliche Nutzung dienstlich erfolgt.



Hinweis:

Es ist wichtig, die Nutzung der BahnCard klar zu dokumentieren und nachzuweisen, dass die Voraussetzungen für die steuer- und sozialversicherungsfreie Behandlung erfüllt sind.

II. Weitere Mitarbeiterbenefits

8. Essenszuschuss &

9. Verpflegungsmehraufwand

Essenszuschüsse kommen im Arbeitsalltag direkt an und sind für viele Mitarbeiter regelmäßig spürbar.



Essenszuschuss

- 7,67 € pro Arbeitstag
- 115,05 € pro Monat bei 15 Tagen
- 1.380,60 € pro Jahr
- ohne Zuzahlung des Mitarbeiters: Ansatz von 4,57 € als Sachbezug
- Auch im Homeoffice möglich.



Verpflegungspauschale

- 14 € für An- und Abreisetag
- 28 € für volle Zwischentage
- 14 € für eintägige Dienstreisen ohne Übernachtung ab 8 Stunden Abwesenheit



Wichtig bei Verpflegung:

- Kürzungen beachten:
 -  Frühstück: -5,60 €
 -  Mittag- oder Abendessen: -11,20 €



Hinweis

- Verpflegungsmehraufwand ist unter anderem bei **Dienstreisen** relevant.



Merke:

Essenszuschüsse wirken klein, können aber über das Jahr einen **deutlichen Mehrwert** schaffen.



II. Weitere Mitarbeiterbenefits

10. Gesundheitsförderung & 11. Erholungsbeihilfe

Benefits rund um Gesundheit und Erholung können Motivation, Wohlbefinden und Arbeitgeberattraktivität stärken.



Gesundheitsförderung

- ✓ 600 € pro Jahr
- ✓ nur SGB-zertifizierte Kurse
(zur Sicherheit Rücksprache mit der Krankenkasse)
- ✓ zum Beispiel spezielle Rückenmaßnahmen
- ✓ nicht: normale Fitnessstudio-Beiträge



Erholungsbeihilfe

- ✓ 364 € pro Jahr möglich
- ✓ Aufteilung:
 - Arbeitnehmer: 156 €
 - Ehepartner: 104 €
 - je Kind: 52 €
- ✓ 25 % Pauschalsteuer
- ✓ auch für Minijobber möglich
- ✓ Auszahlung innerhalb von 3 Monaten vor oder nach dem Urlaub des Mitarbeiters



Merke:

Gesundheits- und Erholungsleistungen sind besonders wertvoll, wenn Voraussetzungen, Zweck und Dokumentation stimmen.



II. Weitere Mitarbeiterbenefits

12. Betriebsveranstaltungen & 13. Sachgeschenke

Auch gemeinsame Veranstaltungen oder persönliche Geschenke können attraktive Extras sein.



Betriebsveranstaltungen

- 110 € pro Person
- maximal 2 Veranstaltungen pro Jahr
- bei Überschreitung: 25 % Pauschalsteuer möglich



Sachgeschenke

- 60 € pro Anlass
- nur persönliche Anlässe, zum Beispiel:
 - ✓ Geburtstag
 - ✓ Hochzeit
 - ✓ Geburt
 - ✓ Taufe



Nicht: Weihnachten



Merke:

Anlass, Betrag und Dokumentation müssen stimmen, damit Geschenke und Veranstaltungen sauber behandelt werden können.



II. Weitere Mitarbeiterbenefits

14. Betriebliche Altersvorsorge

Die betriebliche Altersvorsorge ist ein langfristiger Benefit und kann Mitarbeiterbindung stärken.



Steuerfrei

- 8.112 € pro Jahr (676 € pro Monat)
- als zusätzliche Arbeitgeberleistung oder per Entgeltumwandlung



Sozialversicherungsfrei

- 4.056 € pro Jahr (338 € pro Monat)
- Grenze für Sozialversicherungsfreiheit beachten



Wichtig zur bAV

- Gültig für Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds
- Arbeitgeber muss Vertragspartner sein
- Als Zusatzleistung oder Gehaltsumwandlung für den Mitarbeiter möglich
- Bei Gehaltsumwandlung verpflichtender Arbeitgeberzuschuss von 15 %



Merke:

Die bAV ist ein **strategischer Benefit**, der sauber geplant und langfristig dokumentiert werden sollte.



II. Weitere Mitarbeiterbenefits

15. Freiwillige Unfallversicherung

Eine freiwillige Unfallversicherung kann ein zusätzlicher Absicherungs-Benefit für Mitarbeiter sein.



Steuer

- ✓ steuerpflichtig, wenn die Versicherungsleistung an den Mitarbeiter ausgezahlt wird
- ✓ wenn nur der Arbeitgeber einen Anspruch gegenüber dem Versicherer geltend macht: generell steuerfrei
- ✓ wenn die Versicherungsleistung an den Mitarbeiter ausgezahlt wird
- ✓ Pauschalierungsmöglichkeit mit **20 %** bei Gruppenunfallversicherungen



Sozialversicherung

- ✓ sozialversicherungsfrei, wenn die
- ✓ Pauschalierung angewendet wird



Wichtig

- ✓ Die Beiträge werden vom Unternehmen **zusätzlich** zum Arbeitsentgelt gezahlt.



Merke:

Auch Absicherungsleistungen müssen **korrekt eingeordnet** und **sauber im Lohnprozess** erfasst werden.



II. Weitere Mitarbeiterbenefits

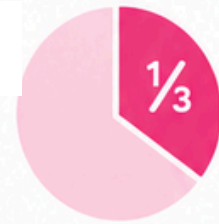
16. Vergünstigte Vermietung

Auch vergünstigtes Wohnen kann ein attraktiver Benefit mit starkem Bindungseffekt sein.



Grundsatz

- $\frac{1}{3}$ günstiger
- steuer- und beitragsfrei **seit 2021**
- keine Höchstgrenze, außer unter **25 €/m²** kalt



Beispiel

- **1.000 €** warm
- Arbeitnehmer zahlt **667 €**
- = **333 €** pro Monat zusätzlich netto



Die Wohnung muss **nicht** im Betriebsvermögen sein.



Wichtig

- **Regelmäßig prüfen**, ob die Voraussetzungen weiterhin eingehalten werden.



Merke:

Vergünstigte Vermietung kann ein starker Benefit sein, braucht aber **klare Vereinbarungen** und **regelmäßige Prüfung**.



II. Weitere Mitarbeiterbenefits

17. Darlehen an Arbeitnehmer

Ein Arbeitgeberdarlehen kann Mitarbeiter in bestimmten Situationen finanziell unterstützen.



Steuer & Sozialversicherung

- ✓ abgabenfrei
- ✓ keine Steuerpflicht und keine SV-Pflicht, wenn die Voraussetzungen erfüllt sind
- ✓ wenn Versicherungsleistung an den Mitarbeiter geht



Voraussetzung

- ✓ 50 € pro Monat (Sachbezugsfreigrenze)
Zinersparnis überschreitet 50 € monatlich nicht
- ✓ oder Darlehenssumme maximal **2.600 €**
- ✓ ansonsten – Ansatz der Zinsen als Sachbezug



Prüfung

- ✓ Darlehenssumme bis **2.600 €**
vollständig abgabenfrei
- ✓ marktübliche Verzinsung bzw. geldwerter Vorteil
aus der Zinersparnis prüfen



Merke:

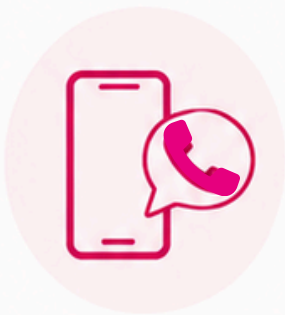
Arbeitgeberdarlehen sollten vertraglich **klar geregelt** und **sauber dokumentiert** werden.



II. Weitere Mitarbeiterbenefits

18. Mobilfunk, Internet & Geräteüberlassung

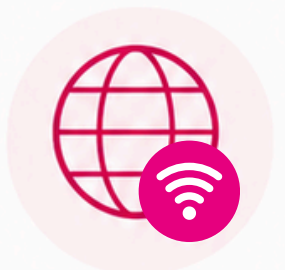
Digitale Arbeitsmittel und Kommunikationskosten spielen im Arbeitsalltag eine immer größere Rolle.



Mobilfunkpauschale (steuer- und sv-frei)

Voraussetzung: Arbeitnehmer entstehen erfahrungsgemäß beruflich veranlasste Telefon- oder Mobilfunkkosten.

- bis zu **240 €** pro Jahr
- **20 %** der Rechnung
- maximal **20 €** pro Monat
- nachweispflichtig



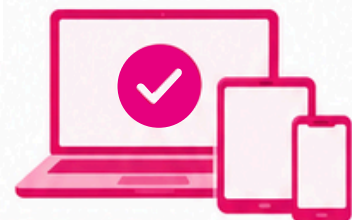
Internetpauschale

- bis zu **600 €** pro Jahr
- **50 €** pro Monat, maximal aber in Höhe der tatsächlichen Internetkosten
- bei **25 %** Pauschalversteuerung
- **Brutto = Netto** für Arbeitnehmer



Geräteüberlassung

- **steuerfrei**
- zum Beispiel Smartphone, Tablet, Notebook oder PC
- nachweispflichtig



Die Überlassung ist häufig **attraktiver** als eine Schenkung.



Merke:

Kommunikations- und Gerätebenefits sind besonders praktisch, wenn **Nutzung**, **Nachweis** und **Zweck** sauber dokumentiert sind.



II. Weitere Mitarbeiterbenefits

19. Personalrabatte & 20. Sachzuwendungen

Personalrabatte und Sachzuwendungen können zusätzliche Wertschätzung ausdrücken.



Personalrabatte

- ✓ 1.080 € pro Jahr steuerfrei
- ✓ Endpreis kann um 4 % gemindert werden
- ✓ nur für eigene Produkte oder Dienste des Arbeitgebers



Sachzuwendungen

- ✓ 10.000 € pro Jahr
- ✓ Brutto = Netto als Sachbezug
- ✓ 30 % Pauschalsteuer plus Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer
- ✓ nicht beitragsfrei



Hinweis

Sachzuwendungen lohnen sich vor allem oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze, zum Beispiel für Führungskräfte.



Merke:

Auch bei Rabatten und Sachzuwendungen ist die korrekte Einordnung entscheidend.



II. Weitere Mitarbeiterbenefits

21. Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge

Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge können unter bestimmten Voraussetzungen steuerlich und sozialversicherungsrechtlich begünstigt sein.



Voraussetzung

Für die Steuerfreiheit darf der Grundlohn 50 € pro Stunde nicht überschreiten.

Für die Sozialversicherungsfreiheit darf der Grundlohn 25 € pro Stunde nicht überschreiten.

Steuerfreie Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge 2026

Maximal steuerfreie Zuschläge nach § 3b EStG

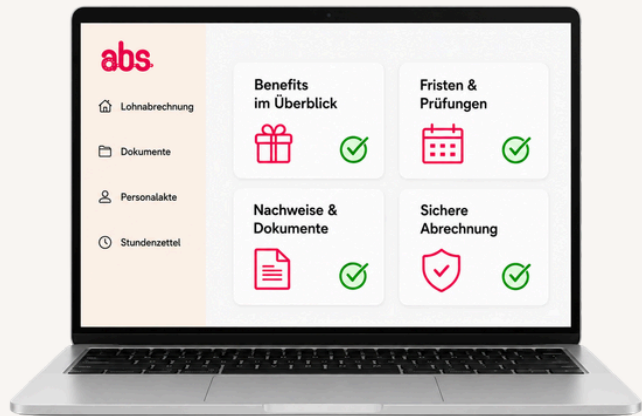
Arbeitszeit	Maximal steuerfreier Zuschlag	Zeitraum
Nacharbeit	25 %	20:00 bis 6:00 Uhr
Nacharbeit von 0:00 bis 4:00 Uhr	40 %	Wenn die Arbeit vor 0:00 Uhr begonnen hat
Sonntagsarbeit	50 %	Sonntag von 0:00 bis 24:00 Uhr
Gesetzliche Feiertage	125 %	0:00 bis 24:00 Uhr
Silvester	125 %	31. Dezember ab 14:00 Uhr
Heiligabend	150 %	24. Dezember ab 14:00 Uhr
1. Mai, 25. und 26. Dezember	150 %	Jeweils von 0:00 bis 24:00 Uhr



Hinweis: Die Zuschläge müssen für tatsächlich geleistete begünstigte Arbeitsstunden zusätzlich zum Grundlohn gezahlt werden.

Umsetzung in der Lohnabrechnung

Damit Nettolohnoptimierung in der Praxis funktioniert, müssen Benefits **sauber** in den Lohnprozess **integriert** werden.



Checkliste für die Praxis

1



Benefit auswählen

Steuerfrei, pauschalversteuert oder beitragspflichtig?

2



Zusätzlichkeit prüfen

Keine unzulässige Gehaltsumwandlung. Häufig zusätzlich zum Gehalt möglich.

3



Voraussetzungen prüfen

Freigrenzen und gesetzliche Vorgaben beachten.

4



Vereinbarung treffen

Belege, Erklärungen, Verträge und Zweckbindung. Leistung schriftlich mit den Mitarbeitern vereinbaren.

5



Lohnabrechnung korrekt führen

Richtige Lohnart und Dokumentation.

6



Grenzen überwachen

Beiträge regelmäßig kontrollieren.

7



Fristen im Blick behalten

Änderungen rechtzeitig einplanen.



Empfehlung:

Für jedes Extra eine kurze Standard-Checkliste hinterlegen und jährlich aktualisieren.



Typische Fehler bei der Nettolohnoptimierung

Nettolohnoptimierung kann sehr attraktiv sein. In der Praxis entstehen Fehler aber oft dann, wenn Benefits nicht **eindeutig geregelt, zu spät erfasst** oder **nicht richtig dokumentiert** werden.

Diese Fehler sollten Sie vermeiden:

1



Benefit wird zu spät erfasst

Wenn Angaben erst kurz vor der Abrechnung kommen, entstehen schnell Rückfragen oder Korrekturen.

2



Sachbezug und Geldleistung werden verwechselt

Das kann steuerlich einen großen Unterschied machen.

3



Nachweise fehlen

Ohne Belege, Vereinbarungen oder Dokumentation lässt sich ein Benefit oft nicht sauber nachvollziehen.

4



Grenzen werden nicht geprüft

Viele Benefits haben Voraussetzungen oder Höchstgrenzen.

5



Änderungen werden nicht aktualisiert

Neue Beträge, andere Zeiträume oder geänderte Mitarbeiterdaten müssen rechtzeitig angepasst werden.



Merke:

Nettolohnoptimierung ist nur dann wirklich hilfreich, wenn Benefits **korrekt geplant, erfasst** und **dokumentiert** werden.



Benefits monatlich richtig prüfen

Nach der Einführung von Benefits ist die Arbeit **nicht komplett erledigt**.

Viele Leistungen müssen **regelmäßig geprüft** werden, weil sich Beträge, Zeiträume, Mitarbeiterdaten oder Voraussetzungen ändern können.



Monatlicher Check:

- ☐ Stimmen die monatlichen Werte und Zuschüsse noch?
- ☐ Für welchen Monat oder Zeitraum gilt der Benefit?
- ☐ Sind Belege, Rechnungen oder Teilnahmebestätigungen vollständig vorhanden?
- ☐ Gab es Eintritte, Austritte oder Änderungen bei Mitarbeitern?
- ☐ Wurden steuerliche Grenzen oder Voraussetzungen eingehalten?
- ☐ Müssen neue Beträge oder Benefits rechtzeitig aktualisiert werden?



Merke:

Benefits bleiben nur dann sauber, wenn sie nicht nur eingeführt, sondern **regelmäßig geprüft** werden.



Wichtiger Hinweis



Stand: Juli 2026



Dieser Guide bietet einen **kompakten Überblick** über verschiedene Möglichkeiten der Nettolohnoptimierung.



Die **steuerliche** und **sozialversicherungsrechtliche** Behandlung kann sich je nach Einzelfall, aktueller Rechtslage und konkreter Umsetzung unterscheiden.



Rechtsgrundlagen und Orientierung können unter anderem sein:

- EStG §§ 3, 8, 37b, 40, 40b
- SvEV §§ 1, 2
- BMF-Lohnsteuerhinweise und aktuelle Rechengrößen



Dieser Guide ersetzt **keine steuerliche Beratung**.



Änderungen durch Gesetzgebung, BMF-Schreiben oder Rechtsprechung sind **zu prüfen**.

Bereit für mehr Struktur in der Lohnabrechnung?

Sie haben jetzt gesehen, welche Benefits möglich sind, worauf Arbeitgeber achten sollten und warum eine saubere Erfassung wichtig ist.

Wir unterstützen Sie dabei.



Persönlich

Wir begleiten Sie mit Erfahrung & Unterstützung.



Digital

Lohndaten & Dokumente bleiben an einem Ort



Sicherer

Klare Abläufe helfen Korrekturen zu vermeiden



Lassen Sie uns ins Gespräch kommen!

Sie möchten Ihre Lohnabrechnung digitaler und strukturiert organisieren?



Website besuchen

<https://www.abs-rz.de/>



E-Mail schreiben

info@abslohn.de



Anrufen

089 22 33 22



Vielen Dank fürs Lesen.

Ihr Team von **a.b.s. Rechenzentrum**