



Die Betriebsberatung informiert zum Thema

Mehr Netto vom Brutto



Rechtlicher Hinweis: Dieses Merkblatt gibt als Serviceleistung Ihrer Kammer nur erste Hinweise und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl dieses Merkblatt mit größter Sorgfalt erstellt wurde, kann keine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit übernommen werden.

Persönliche Beratung wird empfohlen.

Stand 01/2024



Die beliebtesten Alternativen zur Gehaltserhöhung

Eine Gehalts- oder Lohnerhöhung ist nicht immer die beste Wahl, um seinen Mitarbeitern „Danke!“ zu sagen oder Wertschätzung zu zeigen. Denn von der Gehaltserhöhung, die Sie für Ihren Mitarbeiter kalkuliert haben, bleibt nach allen Steuern und Sozialabgaben gerade mal umgerechnet etwa die Hälfte für Ihren Mitarbeiter übrig, obwohl die Gehaltserhöhung doch als Motivation gedacht war. Zu dem verpufft der positive Effekt einer Gehaltserhöhung meist schon nach 3 Monaten und für den Arbeitgeber fallen zusätzliche Lohnnebenkosten an. Dieses Merkblatt beschreibt die beliebtesten Alternativen zur Gehaltserhöhung.

Folgende Möglichkeiten haben Sie als Unternehmer:

1. Sachbezüge
2. Anlassbezogene Zuwendungen/Aufmerksamkeiten
3. Betriebsfeiern/Betriebsausflüge
4. Zuschuss zu Betreuungskosten für Kinder
5. Arbeitgeber-Darlehen
6. Betriebliche Gesundheitsförderung
7. Jobticket
8. Fahrtkostenzuschuss
9. Firmenwagen
10. Dienstfahrrad
11. Berufliche Weiterbildung
12. Privatnutzung des Dienst-Laptops oder -Smartphones
13. Personalrabatte
14. Unfallversicherung
15. Betriebliche Altersvorsorge
16. Beihilfe
17. Erholungsbeihilfe



1. Sachbezüge

Sie als Unternehmer können Ihren Mitarbeitern eine monatliche Aufmerksamkeit in Form eines Gutscheins oder in Form von Eintrittskarten gewähren. Diese Aufmerksamkeiten sind unter folgenden Voraussetzungen steuer- und sozialversicherungsfrei:

- Die Sachbezüge dürfen nicht mehr als 50 € (inkl. MwSt.) pro Monat betragen
- Es darf keinen Anspruch auf Barauszahlung geben

Sachbezüge können z.B. sein:

- Tankgutschein
- Buchgutschein
- Eintrittskarte für eine Veranstaltung
- Einkaufsgutschein
- Mitgliedsbeitrag fürs Fitnessstudio
- Blumengutschein

Es ist genau darauf zu achten, dass die 50-€-Grenze insgesamt monatlich nicht überschritten wird, da ansonsten die ganze Leistung steuer- und sozialversicherungspflichtig wird.

Tipp: Achten Sie insbesondere bei Geldkarten darauf, dass diese keine IBAN haben oder dass damit keine Überweisungen möglich sind. Das Finanzamt kippt in diesem Fall die Steuerfreiheit, weil kein Sachbezug vorliegt.

2. Anlassbezogene Zuwendungen/Aufmerksamkeiten

Als Unternehmer können Sie Ihren Mitarbeitern Sachgeschenke zukommen lassen. Diese Aufmerksamkeiten sind unter folgenden Voraussetzungen sozialversicherungs- und steuerfrei:

- Es muss ein besonderer persönlicher Anlass beim Arbeitnehmer vorhanden sein
- Das Geschenk darf nicht mehr als 60 € (inkl. MwSt.) pro Anlass kosten

Solche besonderen Anlässe können z.B. sein:

- Geburtstag
- Hochzeit
- Silberhochzeit
- Geburt eines Kindes
- Firmenzugehörigkeit
- Willkommensgeschenk beim Eintritt in die Firma



- Beförderungen
- Bestandene Prüfung eines Auszubildenden
- Verabschiedung eines Mitarbeiters

Es ist genau darauf zu achten, dass die 60-€-Grenze nicht überschritten wird, da ansonsten die gesamte Leistung steuer- und sozialversicherungspflichtig wird.

3. Betriebsfeiern/Betriebsausflüge

Betriebsfeiern sind ein beliebtes Mittel um Ihren Mitarbeitern „Danke!“ zu sagen. Wenn gefeiert werden soll, müssen einige Voraussetzungen erfüllt sein.

- Die Zuwendungen dürfen die 110-€-Grenze (inkl. MwSt.) pro Mitarbeiter und Betriebsfeier nicht überschreiten
- Im Geschäftsjahr sind zwei Feiern steuerlich begünstigt
- Liegen die Kosten über 110 € pro Mitarbeiter und Feier, löst dies eine Steuerpflicht beim Arbeitnehmer für den überschießenden Teil aus. Der Arbeitgeber kann dies pauschal mit 25 % abgelten.

Dieselben Voraussetzungen gelten auch für gemeinsame Betriebsausflüge.

4. Zuschuss zu Betreuungskosten für Kinder oder pflegebedürftiger Angehöriger

Für Mitarbeiter mit Kindern, ist die Betreuung ein großes Thema. Sie als Unternehmer können Ihren Mitarbeitern beim Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unter die Arme greifen. Sie können die Kindergartengebühren oder auch Verpflegung teilweise oder in voller Höhe übernehmen. In diesem Fall fallen keine Steuern oder Sozialabgaben an. Dabei sind folgende Voraussetzungen zu beachten:

- Dieses Extra muss zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn gezahlt werden
- Es ist nicht gestattet, den Arbeitslohn zugunsten der Betreuungskosten umzuwandeln
- Das Kind des Arbeitnehmers darf nicht zu Hause betreut werden.
- Es darf sich nicht um schulpflichtige Kinder handeln.

Diese Regelungen gelten auch für pflegebedürftige Angehörige.

5. Arbeitgeber-Darlehen

Achtung das Finanzamt besteuert den gewährten Zinsvorteil als Arbeitslohn. Bei folgenden Voraussetzungen fallen aber keine Steuern an:

- Kleine Darlehen bis zu einer Höhe von 2.600 € mit einem gewährten Zinsvorteil führen nicht zu einem steuerpflichtigen Arbeitslohn



- Bei höheren Darlehen gilt der gewährte Zinsvorteil als Sachbezug. Sollte die 50-€-Grenze monatlich nicht überschritten werden, ist dies steuer- und sozialabgabenbefreit. Allerdings darf der Arbeitnehmer, keine weiteren Sachbezüge erhalten.

6. Betriebliche Gesundheitsförderung

Sie als Arbeitgeber können die Gesundheit Ihres Teams fördern. In diesem Fall können Sie ab 2020 bis zu 600 € pro Mitarbeiter und Jahr steuer- und sozialabgabenfrei in die Gesundheitsförderung investieren. Die Voraussetzung für die betriebliche Gesundheitsförderung ist:

- Die angebotenen Kurse und Leistungen müssen dem Sozialgesetzbuch V entsprechen.

Solche begünstigten Kurse sind z.B.:

- Rückentraining
- Raucherentwöhnungskurse
- Ernährungskurse
- Yogakurse
- Antistresskurse
- Massagen während der Arbeitszeit

Beachten Sie: Reine Mitgliedsbeiträge für Sportvereine und Fitnessstudios sind keine Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch.

Hinweis: Einige Krankenkassen unterstützen die betriebliche Gesundheitsförderung. Nehmen Sie bitte im Vorfeld Ihrer Planungen Kontakt auf.

Auch bei der HwK Koblenz können Sie sich zu weiteren Angeboten zum betrieblichen Gesundheitsmanagement bei Frau Anke Altmeyer, Tel.: 0261/398-343, anke.altmeyer@hwk-koblenz.de, informieren.

7. Jobticket

Jobtickets sind ein gutes Instrument um Ihre Attraktivität als Arbeitgeber zu stärken und gleichzeitig Ihren Mitarbeiter zu unterstützen. Dies gilt für Fahrten im öffentlichen Linienverkehr zwischen Wohnung und erster Tätigkeit sowie für Fahrten im öffentlichen Personennahverkehr. Das Jobticket ist für den Arbeitnehmer steuerfrei. Die Jobtickets werden allerdings auf die Entfernungspauschale des Mitarbeiters angerechnet. Es gelten folgende Voraussetzungen:

- Der Zuschuss muss zusätzlich zum Arbeitslohn gewährt werden
- Die steuerfreien Arbeitgeberleistungen werden auf die vom Arbeitnehmer geltend gemachte Entfernungspauschale angerechnet.



8. Fahrtkostenzuschuss

Eine andere Alternative zum Jobticket, ist der Fahrtkostenzuschuss. Der Arbeitgeber ersetzt die Kosten der Fahrt bis zur ersten Tätigkeitsstätte. Dies ist steuerpflichtiger Arbeitslohn, der statt der individuellen Besteuerung mit einer Pauschale von 15 % versteuert werden kann. Dieser kann bis zur Höhe der Aufwendungen geltend gemacht werden. Sie mindern allerdings den Werbungskostenabzug des Arbeitnehmers.

Fahrtkostenzuschüsse anlässlich einer Auswärtstätigkeit oder für Familienheimfahrten hingegen sind regelmäßig steuerfrei.

9. Firmenwagen

Auch ein beliebtes Gehaltsextra ist der Firmenwagen. Hierbei sind einige Regeln zu beachten. Wird der Firmenwagen ausschließlich für betriebliche Zwecke genutzt, ist dies steuerfrei. Wird allerdings festgestellt, dass das Privatnutzungsverbot nur zum Schein ausgesprochen wurde bzw. darf der Mitarbeiter den Firmenwagen auch privat nutzen, wird die Dienstwagenüberlassung als lohnsteuerpflichtiger geldwerter Vorteil angesehen und ist damit steuerpflichtig.

Nutzen Sie ein Fahrzeug des Betriebs für Privatfahrten und für Fahrten zwischen Wohnung und Betrieb, müssen Sie dafür einen Privatanteil versteuern. Ohne Fahrtenbuch passiert das nach der 1-Prozent-Regelung. Neu ist ab 2020, dass für Fahrzeuge, die keine Kohlendioxidemission haben und deren Bruttolistenpreis nicht mehr als 40.000 € beträgt, billig privat gefahren werden dürfen. Denn für solche Fahrzeuge muss nur ein Viertel des Bruttolistenpreises versteuert werden.

Tipp: Die Reduzierung des Bruttolistenpreises greift nur ertragsteuerlich. Bei Ermittlung der Umsatzsteuer für die Privatnutzung muss der komplette Bruttolistenpreis berücksichtigt werden.

Kauft ein Unternehmer ab dem 1. Januar 2020 ein Elektronutzfahrzeug oder ein Elektrolastenfahrrad, winkt dafür unter bestimmten Umständen neben der linearen Abschreibung ein zusätzlicher Betriebsausgabenabzug in Höhe einer 50-prozentigen Sonderabschreibung. Voraussetzung: Die Erstzulassung muss auf den Handwerker lauten und bei den E-Nutzfahrzeugen muss es sich um Fahrzeuge der Fahrzeugklassen N1, N2 oder N3 handeln.

10. Dienstfahrrad

Stellt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ein betriebliches Fahrrad unentgeltlich oder verbilligt zur privaten Nutzung zur Verfügung, gehört der hieraus resultierende geldwerte Vorteil zum steuerpflichtigen Arbeitslohn.

Für die Bewertung ist zu unterscheiden zwischen:

"normalen" Fahrrädern und E-Bikes, die verkehrsrechtlich als Fahrrad einzustufen sind (sog. Pedelecs; keine Kennzeichen- bzw. Versicherungspflicht) und E-Bikes, die verkehrsrechtlich als Kraftfahrzeug gelten (sog. S-Pedelecs; Kennzeichen- bzw. Versicherungspflicht).

Überlässt der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer ein normales Fahrrad oder ein E-Bike, das verkehrsrechtlich als Fahrrad einzuordnen ist, führt dieser Vorgang zu steuerfreiem Arbeitslohn, wenn die Überlassung



zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erfolgt. Erfolgt die Überlassung hingegen im Rahmen einer Barlohnnumwandlung, führt sie zu steuerpflichtigem Arbeitslohn, für den eine vereinfachte Bewertung greift.

Überlässt der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer ein Elektrofahrrad auch zur privaten Nutzung, das verkehrsrechtlich als Kraftfahrzeug einzustufen ist, also ein Kennzeichen sowie eine Versicherung für die Zulassung zum Straßenverkehr benötigt, ist die 1%-Methode anzuwenden.

Kurzübersicht

Entgelt	LSt	SV
Überlassung von Fahrrädern und E-Bikes bis 25 km/h (sog. Pedelecs), falls zusätzlich gewährt	frei	frei
Überlassung von Fahrrädern und E-Bikes bis 25 km/h (sog. Pedelecs), falls Entgeltumwandlung	pflichtig	pflichtig
Überlassung von E-Bikes als Kfz (sog. S-Pedelecs)	pflichtig	pflichtig
Übereignung von Fahrrädern und E-Bikes bis 25 km/h (sog. Pedelecs) mit 25 % pauschaliert	pauschal	frei
Aufladen privater E-Bikes	frei	frei
Gestellung betrieblicher Ladevorrichtung	frei	frei
Übereignung von Ladevorrichtung, mit 25 % pauschaliert	pauschal	frei

Quelle: Haufe. Steuer Office für Betriebe



11. Berufliche Weiterbildung

Weiterbildungsmaßnahmen nach § 82 Abs. 1 und 2 SGB III sollen stets steuerfrei gewährt werden. Dasselbe gilt für Weiterbildungsmaßnahmen, die der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit des Arbeitnehmers dienen. Diese Neuregelung gilt rückwirkend ab dem 1. Januar 2019.

12. Privatnutzung des Dienst-Laptops oder -Smartphones

Überlässt der Arbeitgeber seinem Mitarbeiter einen in seinem Eigentum stehenden Laptop oder Smartphone auch zur Privatnutzung, so handelt es sich hierbei nicht um einen zu versteuernden geldwerten Vorteil. Ebenfalls ist es kein sozialversicherungspflichtiges Entgelt. Allerdings muss gegenüber dem Finanzamt ein Grund für die betriebliche Nutzung vorhanden sein.

13. Personalrabatte

Sie können Ihren Mitarbeitern Rabatte auf Ihre Produkte oder auf Dienstleistungen gewähren oder diese auch kostenfrei überlassen. Diese sind bis zu einer Grenze von 1.080 € jährlich steuer- und sozialversicherungsfrei. Außerdem wird ein Wertabschlag von 4 % gewährt. Es besteht die Möglichkeit das Entgelt zugunsten der Inanspruchnahme von Sachbezügen vor Fälligkeit des Arbeitslohns umzuwandeln und hierdurch die Steuerfreiheit des Rabattfreibetrags auszunutzen. Begünstigt sind nur Waren und Dienstleistungen, die vom Arbeitgeber selbst am Markt vertrieben werden.

14. Unfallversicherung

Sie als Unternehmer können Ihre Mitarbeiter unfallversichern. Sie schließen zusammen mit Ihrem Mitarbeiter einen Vertrag ab und Sie bezahlen die monatlichen Prämienzahlungen. Sollte ein Schadensfall eintreten, wird die Versicherungssumme als erstes an Sie ausgezahlt und Sie leiten es an den Mitarbeiter weiter.

15. Betriebliche Altersvorsorge

Sie müssen Ihren Mitarbeitern auch eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge anbieten. Durch diese betriebliche Altersvorsorge kann sich Ihr Mitarbeiter später auf eine Zusatzrente freuen.

Ihre Mitarbeiter können auch einen Teil Ihres Bruttogehaltes für die betriebliche Altersvorsorge einsetzen, dies wird als Entgeltumwandlung bezeichnet.

- Für maximal 4 % der für das Kalenderjahr geltenden Beitragsbemessungsgrenze fallen keine Sozialabgaben an
- Für maximal 8 % der für das Kalenderjahr geltenden Beitragsbemessungsgrenze fallen keine Steuern an
- Allerdings müssen Betriebsrenten später versteuert werden.



Seit 2019 müssen Arbeitgeber bei neuen Verträgen 15 % zur Entgeltumwandlung leisten. Wurde die Entgeltumwandlungsvereinbarung vor dem 01.01.2019 geschlossen, muss der Arbeitgeber erst ab dem 01.01.2022 den Zuschuss leisten.

Die betriebliche Altersvorsorge kann über folgende Wege durchgeführt werden:

- Direktversicherung
- Pensionskasse
- Pensionsfonds
- Direktzusage
- Unterstützungskasse

Den Durchführungsweg wählt grundsätzlich der Arbeitgeber. Bitte fragen Sie hierzu auch unbedingt Ihren Steuerberater.

16. Beihilfe

Unternehmen, die weniger als fünf Mitarbeiter beschäftigen, dürfen Ihren Angestellten eine steuerfreie Beihilfe bis maximal 600 € im Jahr auszahlen. Diese Beihilfe ist unter folgenden Voraussetzungen möglich:

- Beim Ihrem Mitarbeiter ist ein privat belastendes Ereignis eingetreten
- Die Zahlung darf nur einmal im Jahr erfolgen und darf nicht mehr als 600 Euro betragen

Belastende Ereignisse können sein:

- Krankheit des Mitarbeiters
- Todesfall in der Familie des Mitarbeiters
- Pflege eines Familienghörigen und die dadurch finanzielle Belastung
- Verlust von Vermögen durch höhere Gewalt (Feuer, Hochwasser oder Diebstahl)

17. Erholungsbeihilfe

Erholungsbeihilfen, die der Arbeitgeber seinen Angestellten und deren Familien zahlt, sind grundsätzlich Teil des steuerpflichtigen Arbeitslohns. Unternehmen können ihren Mitarbeitern eine Erholungsbeihilfe zahlen, die innerhalb von 3 Monaten vor oder nach dem Urlaub erfolgen muss. Diese kann vom Arbeitgeber mit 25 % pauschal versteuert werden und ist dann sozialversicherungsfrei. Dies gilt jedoch nur, wenn die Beihilfen insgesamt im Kalenderjahr folgende Werte nicht übersteigen:

- 156 € pro Mitarbeiter
- 104 € für den Ehegatten des Mitarbeiters
- 52 € für jedes Kind des Mitarbeiters



Erholungsbeihilfen können zum Beispiel gezahlt werden für:

- Ausflüge
- Wellness-Tage
- Pauschal-Reisen
- Individual Reisen
- Besuch von Freizeitparks
- Besuch von Spaßbädern

Diese Kurzübersicht liefert noch einmal alle wichtigen Informationen zur Lohn- und Sozialversteuerungspflicht auf einen Blick:

Was ist im Entgelt enthalten?	Lohnsteuerpflichtig?	Sozialversicherungspflichtig?
Erholungsbeihilfen	✓	✓
Erholungsbeihilfen (inklusive 25 Prozent-Pauschalierung bis 156 Euro / 104 Euro oder 52 Euro)	✓	✓
Erholungsbeihilfen bei häufigen Berufskrankheiten	frei	frei
Erholungsurlaub in betrieblichen Ferienheimen	✓	frei

Strategie für Zusatzleistungen vorab festlegen!

Grundsätzlich müssen Sie sich als Unternehmer Gedanken machen, welche Instrumente Sie für Ihr Unternehmen nutzen möchten und welche nicht. Desweiteren müssen Sie bedenken, dass alle Mitarbeiter, ob Teilzeit oder Vollzeit, Minijobber, Aushilfen oder Praktikanten, die in Ihrem Unternehmen arbeiten, von diesen Instrumenten profitieren sollen. Es sollte kein Mitarbeiter ausgeschlossen werden.

Um die für Sie und Ihr Unternehmen passenden Instrumente auszuwählen, kontaktieren Sie bitte auch Ihren Steuerberater.



Haben Sie Fragen zum Thema oder benötigen Sie weitere Informationen? Wir beraten Sie gerne!
Beratung und Wirtschaftsförderung, Tel. 0261/398-251, beratung@hwk-koblenz.de



Beratung und Wirtschaftsförderung der HwK Koblenz

Unsere Berater, die durch den stetigen Dialog mit den Betrieben die regionalen Marktgegebenheiten, Besonderheiten und Probleme kennen, stehen Ihnen für individuelle und kostenfreie Beratungen zur Verfügung. Nutzen Sie das Wissen und die Praxiserfahrung der Kammerexperten in allen Fragen von der Existenzgründung bis zur Betriebsübergabe.

Beratung für das Handwerk

Gemeinsam stark!

Wir bieten Ihnen ein breites Spektrum an Themen, die für Sie und Ihren Betrieb interessant sind.

- Existenzgründung
- Betriebsübernahme
- Betriebsübergabe
- Betriebsbörse
- Unternehmensführung
- Investitionen
- Finanzierung, Bürgschaften, Rating
- Fördermöglichkeiten
- Liquiditätssicherung
- Marketing
- Personal/Fachkräfte
- Rechtsformen
- Patent- und Markenberatung
- EDV, Organisation
- IT-Sicherheit und Datenschutz
- Standort- und Marktdaten
- Schwachstellenanalyse
- Notfallmanagement
- Kooperationen
- Außenwirtschaft
- Altbausanierung/Denkmalpflege
- Technologie
- Technik und Arbeitssicherheit
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Energie und Umwelt
- Mediation

Die Beratung und Wirtschaftsförderung deckt die Vielfalt der Betriebsführung von der strategischen Ausrichtung bis zum akuten Notfall ab. Auch Fragen wie "Wie führe ich ein Bankgespräch?", "Wie lese ich eine BWA?", "Wie baue ich ein Energiemanagementsystem auf?" uvm. beantworten Ihnen unsere Berater gerne.

Beratung vor Ort – unser kostenloser Service

Immer in Ihrer Nähe beraten wir Sie in Ihrem Betrieb vor Ort oder an unseren Standorten in Koblenz, Bad Kreuznach, Bad Neuenahr-Ahrweiler, Cochem, Herrstein, Rheinbrohl, Simmern und Wissen.

Haben Sie Fragen zum Thema oder benötigen Sie weitere Informationen? Wir beraten Sie gerne!

Beratung und Wirtschaftsförderung, Tel. 0261/398-251, beratung@hwk-koblenz.de
Rechtsabteilung, Tel. 0261 /398 200, recht@hwk-koblenz.de





Die Beratung und Wirtschaftsförderung der HwK Koblenz bietet Merkblätter zu folgenden Themen an:

- Alternative Finanzierungsinstrumente
- Beschäftigung von Mitarbeitern
- Einsatz ausländischer Subunternehmer in Deutschland
- Erfolgsfaktor Marketing
- Existenzgründung im Nebenberuf
- Fachkräfte im Handwerk
- Familienfreundliche Betriebe
- Franchise im Handwerk
- Impressumspflicht
- Kooperationen im Handwerk
- Liquidität
- Mein Betrieb im Internet
- Mitarbeiterbeteiligung
- Mitarbeiterführung
- Notfallregelungen
- Rating: Worauf Banken bei der Kreditvergabe achten
- Rechtsformen im Überblick
- Unternehmerpflichten im Arbeitsschutz

Unsere oben genannten Merkblätter finden Sie auf unserer Internetseite unter www.hwk-koblenz.de > Service-Center > Formulare und Downloads > Betriebsführung

Gerne schicken wir Ihnen die gewünschten Merkblätter auch per Post zu:

Senden Sie uns dafür das Formular ausgefüllt an beratung@hwk-koblenz.de

.....
Betrieb

.....
Name, Vorname

.....
PLZ/Ort

.....
Straße

.....
Telefon

.....
Mobil

.....
E-Mail

Haben Sie Fragen zum Thema oder benötigen Sie weitere Informationen? Wir beraten Sie gerne!

Handwerkskammer Koblenz – Beratung und Wirtschaftsförderung, Tel. 0261/398-251, beratung@hwk-koblenz.de, www.hwk-koblenz.de

