

Mandanteninformation zur Netto-Lohnoptimierung – steuerlich begünstigte Benefits für motivierte Mitarbeiter

Mit dem Auslaufen der steuerfreien Inflationsausgleichsprämie zum 31. Dezember 2024 stellt sich für viele Arbeitgeber die Frage, wie sie ihre Mitarbeiter auch weiterhin gezielt und wirkungsvoll unterstützen können – ohne gleichzeitig die Lohnnebenkosten in die Höhe zu treiben. Die Antwort darauf liefert die Nettolohnoptimierung: ein vielseitiges Instrument, mit dem das Nettoentgelt der Beschäftigten spürbar gesteigert werden kann – bei gleichzeitiger Schonung der finanziellen Unternehmensressourcen.

Durch den gezielten Einsatz steuerfreier oder pauschalversteuerter Gehaltsbestandteile lassen sich attraktive Vergütungsmodelle gestalten, die nicht nur kosteneffizient sind, sondern auch zur Mitarbeiterbindung beitragen. Die Bandbreite reicht von Sachbezügen über Erholungsbeihilfen bis hin zu Zuschüssen für Fahrtkosten oder Kinderbetreuung. Besonders vorteilhaft: In der Regel sind diese Leistungen nicht nur steuerlich begünstigt, sondern auch sozialversicherungsfrei. Grundlage vieler Vergünstigungen ist das sogenannte Zusätzlichkeitserfordernis – die Leistungen müssen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden. Alternativ kann in bestimmten Fällen auch eine Gehaltsumwandlung in Betracht gezogen werden, bei der ein Teil des Bruttogehalts in steuerlich begünstigte Leistungen umgewandelt wird. Beide Wege können die Steuer- und Abgabenlast deutlich reduzieren – für Arbeitgeber wie Arbeitnehmer.

Im Folgenden geben wir Ihnen einen kompakten Überblick über die wichtigsten Gestaltungsoptionen zur Nettolohnoptimierung im Jahr 2025.

A. Finanzielle Entlastung im Alltag

(z. B. Gutschein-/Prepaidkarten)

Sachbezüge mit einem Wert von bis zu **50 EUR**

je Monat können lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei gewährt werden (§ 8 Abs. 2 Satz 11 EStG, § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SVEV). Hiervon sind z. B. **Gutscheine oder Prepaid-Karten für Waren oder Dienstleistungen** umfasst. Bei dem Betrag handelt es sich um eine Freigrenze – bei Überschreitung ist der gesamte Betrag steuerpflichtig. Zudem muss die Leistung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden und darf keine Geldleistung darstellen.

Fließen einem Arbeitnehmer in einem Kalendermonat mehrere Sachbezüge zu, sind diese grundsätzlich zusammen zu rechnen. Übersteigt der Wert der Sachbezüge die Sachbezugsfreigrenze, handelt es sich in voller Höhe um steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn. Eine Ausnahme besteht jedoch für nach § 40 EStG oder § 37b EStG pauschal versteuerte Sachbezüge. Diese sind bei der Prüfung der Sachbezugsfreigrenze nicht zu berücksichtigen.

Kindergartenzuschuss

Arbeitgeber können ihren Mitarbeitern **steuerfreie Zuschüsse** zu den tatsächlichen Betreuungs- und Unterbringungskosten (einschließlich der Kosten der Verpflegung) für nicht schulpflichtige Kinder leisten, soweit diese zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet werden (§ 3 Nr. 33 EStG). Die Zuschüsse dürfen nicht pauschal gezahlt werden, sondern müssen sich an den nachgewiesenen Kosten orientieren.

Kurzfristige Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen

Arbeitgeberleistungen zur kurzfristigen Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen sind unter bestimmten Bedingungen steuerfrei. Sie müssen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erfolgen und der Abfederung einer akuten Betreuungslücke dienen. Die Arbeitgeberleistungen können bestehen in:

- (1) Zahlungen an Dienstleister zur **Beratung oder Vermittlung von Betreuung** (§ 3 Nr. 34a Buchst. a EStG) und
- (2) **Ersatz von Betreuungskosten** (z. B. durch Kinderpflegerinnen, Hausgehilfinnen oder Familienangehörige) bei zwingend beruflich veranlasstem Betreuungsbedarf von **bis zu 600 EUR pro Jahr** (§ 3 Nr. 34a Buchst. b EStG).

Essenszuschüsse / Digitale Essensmarken

Essenszuschüsse unterliegen grundsätzlich der Lohnsteuer, können jedoch steuerlich begünstigt werden. Werden Mahlzeiten im Betrieb kostenlos oder verbilligt angeboten, ist für lohnsteuerliche Zwecke der **amtliche Sachbezugswert** anzusetzen. Zahlt der Arbeitnehmer für die Mahlzeit mindestens diesen Wert (2025: 4,40 EUR für ein Mittagessen), entsteht kein geldwerter Vorteil. Gleiches gilt für **Essensmarken oder Restaurantschecks**, sofern deren Verrechnungswert den Sachbezugswert um maximal 3,10 EUR übersteigt. Der geldwerte

Vorteil kann **mit 25 % pauschal versteuert** werden, wodurch der Zuschuss für Arbeitnehmer steuer- und sozialabgabenfrei bleibt (§ 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 EStG, § 1 Abs. 1 Nr. 3 SvEV).

Verpflegungsmehraufwand

Arbeitgeber können Ihren Arbeitnehmern für eine beruflich veranlasste Auswärtstätigkeit mit einer Abwesenheit von mehr als 8 Stunden von der Wohnung oder der ersten Tätigkeitsstätte einen sogenannten Verpflegungsmehraufwand erstatten. Verpflegungsmehraufwand bezeichnet die zusätzlichen Kosten, die einem Arbeitnehmer entstehen, weil er sich unterwegs in der Regel nicht so günstig verpflegen kann wie zuhause. Die Erstattung erfolgt mittels der Verpflegungspauschalen, welche bei einer Abwesenheit von mehr als 8 Stunden 14 EUR und bei einer Abwesenheit von mehr als 24 Stunden 28 EUR betragen. Erhält der Arbeitnehmer währenddessen vom Arbeitgeber oder einem Dritten eine Mahlzeit gestellt, sind die vorgenannten Pauschalen um 5,60 EUR für ein Frühstück und jeweils 11,20 EUR für ein Mittag- oder Abendessen zu kürzen. Der Ersatz der dem Arbeitnehmer tatsächlich entstandenen Kosten ist nicht möglich.

Die Verpflegungspauschalen stellen steuer- und sozialversicherungsfreien Arbeitslohn dar, der in der Lohnsteuerbescheinigung auszuweisen ist. Daher ist es empfehlenswert die Auszahlung der Verpflegungsmehraufwendungen bereits über die monatliche Gehaltsabrechnung abzubilden. Alternativ kann am Jahresende eine Aufstellung, der im betreffenden Kalenderjahr insgesamt gezahlten Beträge, eingereicht werden, um der Ausweispflicht auf der Lohnsteuerbescheinigung nachzukommen.

Bei längeren Auswärtstätigkeiten an derselben Tätigkeitsstätte oder im Ausland gelten Sonderregelungen, welche wir gern einzelfallbezogen mit Ihnen besprechen.

Arbeitgeberdarlehen

Auch die Gewährung eines Darlehens durch den Arbeitgeber an seine Arbeitnehmer kann zur finanziellen Unterstützung von Arbeitnehmern beitragen. Hierbei ist eine schriftliche Vereinbarung empfehlenswert, die unter anderem den Darlehensbetrag, die Verzinsung und die Rückzahlungsmodalitäten beinhalten sollte. Arbeitslohn entsteht in solchen Fällen jedoch nicht schon bei der bloßen Hingabe der Darlehenssumme, sondern erst durch einen vom Arbeitgeber gewährten Zinsvorteil. Ein Zinsvorteil liegt nicht vor, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Darlehen zum marktüblichen Zinssatz und auch sonst marktüblichen Bedingungen gewährt. Vom Gesetzgeber wurde zudem eine Begünstigung geschaffen, wonach Zinsvorteile aus einem Arbeitgeberdarlehen von bis zu insgesamt 2.600 EUR steuerlich unbeachtlich sind. Übersteigt jedoch die noch nicht getilgte Darlehenssumme am Monatsende die vorgenannte Freigrenze, entstehen Zinsvorteile, die als Sachbezüge zum steuerpflichtigen Arbeitslohn gehören. Hierfür kann die Sachbezugsfreigrenze in Höhe von 50 EUR zur Anwendung kommen. Bei Vorschuss- oder Abschlagszahlungen handelt es sich nicht um Arbeitgeberdarlehen.

Mietzuschüsse und Dienstwohnungen

Die Gewährung eines Zuschusses zur Zahlung der Miete (Mietbeihilfe, Mietzuschuss usw.) stellt grundsätzlich einen steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn dar. Ein Mietkostenzuschuss kann jedoch unter bestimmten Voraussetzungen im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung steuer- und sozialversicherungsfrei gewährt werden. Daneben besteht die Möglichkeit, dem Arbeitnehmer eine Dienstwohnung unentgeltlich oder verbilligt zu überlassen.

Bei der Bemessung des steuer- und sozialversicherungspflichtigen geldwerten Vorteils ist für Wohnungen, deren Kaltmiete 25 EUR je Quadratmeter nicht übersteigt, ein Bewertungsabschlag von 1/3 der ortsüblichen Miete vorzunehmen (§ 8 Abs. 2 Satz 12 EStG). Die ortsübliche Miete ist anhand des örtlichen Mietspiegels bzw. hilfsweise anhand entsprechender Mieten für drei vergleichbare Wohnungen Dritter oder durch ein Gutachten eines öffentlich bestellten oder vereidigten Sachverständigen für Mietfragen zu ermitteln. Wird dem Arbeitnehmer eine Wohnung zu einem Mietpreis überlassen, welcher innerhalb der Mietpreisspanne des örtlichen Mietspiegels liegt, scheidet die Annahme eines steuer- und beitragspflichtigen geldwerten Vorteils aus. Wird die Wohnung jedoch unentgeltlich oder zu einem geringeren Mietpreis als der ortsüblichen Miete (Mietpreisspanne) überlassen, resultiert daraus ein geldwerter Vorteil, auf den die Sachbezugsfreigrenze von 50 EUR je Monat anwendbar ist, sofern diese noch nicht anderweitig ausgeschöpft ist. Um die steuerlich begünstigte Vermietung von Luxuswohnungen auszuschließen, ist die auf 2/3 des ortsüblichen Mietwerts gekürzte Bemessungsgrundlage für Kaltmieten von mehr als 25 EUR pro Quadratmeter nicht anwendbar. Die gesetzlich festgelegte Mietobergrenze bezieht sich auf die ortsübliche Miete ohne Betriebskosten.

Sofern keine Wohnung, sondern lediglich eine Unterkunft unentgeltlich überlassen wird, ist der amtliche Sachbezugswert (2025: 282 EUR) als geldwerter Vorteil anzusetzen. Eine Wohnung ist eine in sich geschlossene Einheit von Räumen, in denen ein selbstständiger Haushalt geführt werden kann. Dabei ist wesentlich, dass eine Wasserversorgung und -entsorgung, zumindest eine Kochgelegenheit sowie eine Toilette vorhanden sind. Ein Wohnraum bei Mitbenutzung von Bad, Toilette und Küche stellt lediglich eine Unterkunft dar.

Steuerfreie Zuschläge für Nacht- und Feiertagsarbeit

Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer für sein Tätigwerden zu bestimmten Zeiten Zuschläge zusätzlich zum Arbeitslohn steuer- und sozialversicherungsfrei gewähren. Hierzu zählen unter anderem folgende Zuschläge:

- Nachtarbeit 25 %
- Sonntagsarbeit 50 %
- Feiertagsarbeit 125 % (einschließlich 31. Dezember ab 14 Uhr)
- Ausnahme Feiertagsarbeit 150 % (24. Dezember ab 14 Uhr sowie 25. und 26. Dezember)

Wird an Sonntagen und Feiertagen Nachtarbeit geleistet, kann die Steuerbefreiung für Nachtarbeit neben der Steuerbefreiung für Sonntags- bzw. Feiertagsarbeit in Anspruch genommen werden. Dabei ist der steuerfreie Zuschlagssatz für Nachtarbeit mit dem steuerfreien Zuschlagssatz für Sonntags- oder Feiertagsarbeit auch dann zusammenzurechnen, wenn nur ein Zuschlag gezahlt wird.

Für die Steuerfreiheit darf der Grundlohn für die Ermittlung des steuerfreien Zuschlags höchstens mit 50 EUR angesetzt werden. Im Sozialversicherungsrecht beträgt die Höchstgrenze für den zugrunde gelegten Grundlohn hingegen 25 EUR.

Steuerfrei sind nur Zuschläge, die für tatsächlich geleistete Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt werden. Die tatsächlich geleistete Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit ist i. d. R. im Einzelfall nachzuweisen. In diesem Zusammenhang möchten wir auch noch einmal auf die **Durchschnittsberechnung** im Fall von Krankheit, Feiertagen oder Urlaub hinweisen. Erhalten Arbeitnehmer mit der Gehaltsabrechnung Provisionen oder Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge, sind diese auch im Fall einer Krankheit oder an Feiertagen fortzuzahlen, wenn der Arbeitnehmer diese ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte. Hierbei greift das sogenannte Lohnausfallprinzip.

Die Entgeltfortzahlung dieser Zuschläge im Krankheitsfall oder an Feiertagen stellt steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn dar. Ähnlich verhält es sich bei Urlaub. In diesem Fall haben Arbeitnehmer für den Zeitraum des Urlaubs Anspruch auf Fortzahlung der durchschnittlich gezahlten Provisionen und Zuschläge.

Darüber hinaus weisen wir Sie darauf hin, dass Ihre Arbeitnehmer nach dem Entgeltfortzahlungs- und dem Bundesurlaubsgesetz einen Anspruch auf diese Zahlungen haben.

B. Gesundheit fördern und Zukunft sichern

Betriebliche Gesundheitsförderung

Arbeitgeberleistungen zur Gesundheitsförderung der Beschäftigten sind **bis zu 600 EUR pro Jahr** und pro Arbeitsverhältnis **steuerfrei** (§ 3 Nr. 34 EStG), wenn sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden. Voraussetzung für die Steuerbefreiung ist, dass die Maßnahmen von den Krankenkassen **nach §§ 20 und 20b SGB V zertifiziert** sind. Darunter fallen z. B. zertifizierte Kurse zu Bewegung, Ernährung oder Stressbewältigung.

Erholungsbeihilfe

Erholungsbeihilfen sind zweckgebundene Zuschüsse des Arbeitgebers für den Urlaub des Arbeitnehmers und seiner Familie. Sie können als Geldleistung oder z. B. durch Unterkunft in einem Ferienhaus des Arbeitgebers gewährt werden. Voraussetzung für die Gewährung ist ein Erholungsurlaub des Arbeitnehmers von mindestens fünf zusammenhängenden Tagen sowie ein zeitlicher Zusammenhang zwischen der Gewährung und diesem Urlaub (drei Monate). Eine **pauschale Versteuerung mit 25 %** ist bis zu folgenden Höchstbeträgen möglich (§ 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 EStG): 156 EUR für den Arbeitnehmer, 104 EUR für den Ehepartner und 52 EUR je Kind. Der Arbeitgeber muss die zweckgebundene Verwendung und den zeitlichen Zusammenhang dokumentieren.

Zuschüsse zu Sehhilfen

(z. B. Bildschirmbrille)

Unter bestimmten Voraussetzungen zählt die Kostenübernahme von Sehhilfen (z. B. Bildschirmarbeitsplatzbrille) durch den Arbeitgeber **nicht zum steuerpflichtigen Arbeitslohn** (R 19.3 Abs. 2 Nr. 2 LStR). Voraussetzung hierfür ist eine ärztliche Verordnung sowie eine Arbeitsplatzanalyse, die die Notwendigkeit einer solchen Sehhilfe belegt. Die Rechnung über die Sehhilfe sollte als Nachweis zum Lohnkonto genommen werden.

Betriebliche Altersvorsorge

Die betriebliche Altersvorsorge (bAV) bietet nicht nur eine effektive Möglichkeit zur Altersabsicherung, sondern auch steuerliche Vorteile im Rahmen der Gehaltsumwandlung. Beiträge zur bAV können nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei in eine Direktversicherung, Pensionskasse oder einen Pensionsfonds eingebracht werden (externe Durchführungswege). Bis zu **4 % der Beitragsbemessungsgrenze** (BBG) in der gesetzlichen Rentenversicherung können jährlich **steuer- und sozialversicherungs-frei** in die bAV eingezahlt werden (2025: 3.864 EUR). Zusätzlich sind **weitere 4 % steuerfrei**, jedoch sozialversicherungspflichtig möglich.

Die Arbeitgeber sind verpflichtet, bei Entgeltumwandlung einen Zuschuss in Höhe von 15 % des umgewandelten Entgelts zu leisten, sofern sie durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einsparen. Darüber hinaus sind Einzahlungen des Arbeitgebers in eine Unterstützungskasse oder eine Direktzusage möglich (interne Durchführungswege).

Betriebliche Krankenversicherung

Schließt der Arbeitgeber für seine Arbeitnehmer einen Vertrag zur betrieblichen Krankenversicherung ab, handelt es sich um einen Sachbezug, der im Rahmen der Sachbezugsfreigrenze steuer- und sozialversicherungsfrei bleiben kann.

Damit es sich um einen Sachbezug handelt, muss der Arbeitgeber die Stellung des „Versicherungs-

nehmers“ und die Arbeitnehmer die Stellung als „versicherte Personen“ einnehmen. Ist hingegen der Arbeitnehmer der Versicherungsnehmer und leistet der Arbeitgeber lediglich einen Zuschuss zu den Kosten der Arbeitnehmer, dann liegt Barlohn vor, der im Rahmen der Gehaltsabrechnung als steuer- und sozialversicherungspflichtiges Entgelt zu berücksichtigen ist.

Bei Zusammentreffen mit weiteren Sachbezügen ist eine Pauschalversteuerung nach § 37b EStG oder § 40 EStG empfehlenswert, um die Sachbezugsfreigrenze anderweitig ausschöpfen zu können.

C. Flexibles und digitales Arbeitern ermöglichen

Arbeiten im Homeoffice

Die Arbeit im Homeoffice gehört längst zum Arbeitsalltag vieler Arbeitnehmer. Arbeitgeber können in diesem Zusammenhang ihren Mitarbeitern zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn unter bestimmten Voraussetzungen **steuerfreie Erstattungen** gewähren. **Spezielle Auslagen** des Arbeitnehmers kann der Arbeitgeber nach § 3 Nr. 50 EStG steuerfrei erstatten (z.B. Übernahme von nachgewiesenen dienstlichen Telefonaten oder Erstattung von Einrichtung des Homeoffice mit Möbeln und anderen Gegenständen, solange diese im Eigentum des Arbeitgebers bleiben und ausschließlich dienstlich genutzt werden). Für die Überlassung und Übereignung von betrieblichen Computern, Smartphones und Tablets gelten besondere Regelungen (siehe unten). Zudem können Telefonkosten in Höhe von 20 % des Rechnungsbetrags, maximal 20 EUR monatlich steuerfrei ersetzt werden (R 3.50 Abs. 2 Satz 4 LStR).



Internetpauschale

Neben dem Auslagenersatz können Arbeitgeber Zuschüsse zur Internetnutzung gewähren und diese **pauschal mit 25 % versteuern**, wenn sie zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn gezahlt werden. Die Pauschalierungsmöglichkeit gilt für die **laufenden Kosten** (z. B. Flatrate, Grundgebühr) sowie für **Einrichtungskosten** (z. B. Router, Anschluss). Liegt der vom Mitarbeiter erklärte monatliche Betrag für die laufende Nutzung bei **maximal 50 EUR**, reicht eine schriftliche Erklärung des Arbeitnehmers als Nachweis aus. Bei höheren Beträgen sind weitere Nachweise, z. B. über einen repräsentativen Zeitraum von drei Monaten, erforderlich.

Überlassung und Übereignung von betrieblichen Datenverarbeitungsgeräten

Die **private Nutzung** betrieblicher Computer, Telekommunikationsgeräte und zugehöriger Software durch Arbeitnehmer ist **steuerfrei** (§ 3 Nr. 45 EStG) – unabhängig vom Verhältnis beruflicher zu privater Nutzung und auch bei Nutzung außerhalb des Betriebs, z. B. zu Hause oder im Auto. Daneben sind die vom Arbeitgeber **übernommenen Verbindungsentgelte** steuerfrei, solange der Arbeitgeber wirtschaftlicher Eigentümer der Geräte bleibt. Für die Steuerfreiheit kommt es nicht darauf an, ob die Vorteile zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn oder aufgrund einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber über die Herabsetzung von Arbeitslohn erbracht werden. Werden die Geräte dem Arbeitnehmer **unentgeltlich oder verbilligt übereignet**, kann der geldwerte Vorteil **mit 25 % pauschal versteuert** werden (§ 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 5 EStG), sofern diese Leistung zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn erfolgt.

D. Nachhaltige Mobilität fördern

Jobticket / Deutschlandticket

Zuschüsse des Arbeitgebers, die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn zu den Aufwendungen des Arbeitnehmers für Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln im Linienverkehr zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte gewährt werden, sind **steuerfrei** (§ 3 Nr. 15 EStG) – auch bei privater Nutzung in der Freizeit. Die Steuerbefreiung ist auch anwendbar auf das sog. Deutschland-Ticket. Diese steuerfreien Leistungen mindern allerdings die abziehbare Entfernungspauschale in der Einkommensteuererklärung des Arbeitnehmers. Alternativ kann der Arbeitgeber auch eine **Pauschalversteuerung mit 25 %** wählen, wodurch der Arbeitnehmer zusätzlich die Entfernungspauschale als Werbungskosten geltend machen kann. Die Entscheidung zur Pauschalierung muss für das gesamte Kalenderjahr einheitlich getroffen werden.

Überlassung von Elektro-/Hybridfahrzeugen

Die private Nutzung bzw. Gestellung von Elektro- und Plug-in-Hybridfahrzeugen als Dienstwagen wird steuerlich begünstigt und kann ebenfalls zur Mitarbeiterbindung beitragen. Bei Anwendung der sogenannten 1%-Regelung wird für reine Elektrofahrzeuge mit einem Bruttolistenpreis bis 70.000 EUR (unter Berücksichtigung der weiteren gesetzlichen Anforderungen) **nur 25 % des Bruttolistenpreises** als Bemessungsrundlage für den geldwerten Vorteil angesetzt, bei teureren E-Autos und bestimmten Hybridfahrzeugen sind es **50 % des Bruttolistenpreises**. Dadurch reduziert sich der monatlich zu versteuernde geldwerte Vorteil deutlich.

Diese Regelung gilt aktuell bis zum 31. Dezember 2030 und lässt sich besonders vorteilhaft mit einer Gehaltsumwandlung nutzen.

Bei der Fahrtenbuchmethode sind zur Ermittlung der Gesamtkosten ebenso die oben genannten Begünstigungen hinsichtlich der Leasingraten bzw. Abschreibungen zu berücksichtigen.

Überlassung von Ladestrom und betrieblichen Ladevorrichtungen für private Elektroautos des Arbeitnehmers

Stellt der Arbeitgeber am Arbeitsplatz Ladestrom unentgeltlich oder verbilligt für Elektro- oder Plug-in-Hybridfahrzeuge des Arbeitnehmers zur Nutzung zur Verfügung, sind diese Leistungen unter bestimmten Bedingungen **steuerfrei** (§ 3 Nr. 46 EStG). Dies gilt auch für die unentgeltliche oder verbilligte Überlassung von Ladevorrichtungen (z. B. Wallboxen) zur Nutzung im privaten Bereich. Die Zuwendungen sind steuerfrei, wenn sie zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden. Diese Regelung ist ebenfalls befristet und gilt nach aktuellem Stand bis Ende 2030.

Die Übereignung von Ladevorrichtungen sowie Zuschüsse des Arbeitgebers zu den Aufwendungen des Arbeitnehmers für den Erwerb von Ladevorrichtungen stellen hingegen steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn dar, der vom Arbeitgeber mit 25 % pauschal versteuert werden kann. Die Pauschalversteuerung löst hierbei eine Sozialversicherungsfreiheit aus. Voraussetzung ist, dass die Leistungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden.

Pauschaler Auslagenersatz für Elektroautos des Arbeitgebers

Darüber hinaus können dem Arbeitnehmer die Stromkosten für die Aufladung betrieblicher Elektro- oder Hybridfahrzeuge des Arbeitgebers erstattet werden. Hierbei handelt es sich um einen steuer- und sozialversicherungsfreien Auslagenersatz.

Zur Vereinfachung des Auslagenersatzes lässt die Finanzverwaltung monatliche Pauschalen zu:

- Pauschale für Elektrofahrzeuge
 - Mit zusätzlicher Lademöglichkeit beim Arbeitgeber: 30 EUR
 - Ohne zusätzlicher Lademöglichkeit beim Arbeitgeber: 70 EUR
- Pauschale für Hybridelektrofahrzeuge
 - Mit zusätzlicher Lademöglichkeit beim Arbeitgeber: 15 EUR
 - Ohne zusätzlicher Lademöglichkeit beim Arbeitgeber: 35 EUR

Überlassung und Übereignung von betrieblichen Fahrrädern

Die unentgeltliche oder verbilligte Überlassung eines (Elektro-)Fahrrads durch den Arbeitgeber zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn ist **steuerfrei** (§ 3 Nr. 37 EStG), solange es sich nicht um ein verkehrsrechtlich als Kraftfahrzeug eingestuftes E-Bike handelt (z. B. S-Pedelecs über 25 km/h). In solchen Fällen gilt die Dienstwagenbesteuerung.

Erfolgt die Überlassung im Rahmen einer Gehaltsumwandlung, verzichtet der Arbeitnehmer in der Regel auf das Bruttogehalt in Höhe der Leasingrate. Der sich aus der Überlassung ergebende geldwerte Vorteil wird im Rahmen der sogenannten 1 %-Regelung versteuert, sodass sich für den Mitarbeiter im Ergebnis ein geringeres steuer- und sozialversicherungspflichtiges Bruttogehalt ergibt. Bei der Berechnung des geldwerten Vorteils ist aufgrund einer Sonderregelung, welche derzeit bis Ende 2030 befristet ist, die unverbindliche Preisempfehlung des Herstellers lediglich zu 25 % zu berücksichtigen.

Auch eine spätere Übereignung von Fahrrädern kann steuerlich vorteilhaft gestaltet werden, etwa durch eine **pauschale Versteuerung mit 25 %** (§ 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 7 EStG).

Fahrtkostenzuschüsse für die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte

Nutzt der Arbeitnehmer seinen privaten Pkw für die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte, kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen Fahrtkostenzuschuss (Geldleistung) gewähren. Der Fahrtkostenzuschuss stellt grundsätzlich steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn dar. Der Arbeitgeber kann hierbei jedoch von der Pauschalversteuerung in Höhe von 15 % Gebrauch machen, sofern die Leistung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht wird. Dadurch wird eine Sozialversicherungsfreiheit ausgelöst. Der Arbeitnehmer wird nicht mit Steuer- oder Sozialabgaben belastet. Die Pauschalversteuerung ist dabei auf die im Rahmen der Einkommensteuererklärung anzusetzende Entfernungspauschale begrenzt.

E. Anerkennung und Bindung fördern

Aufmerksamkeiten und Geschenke

Aufmerksamkeiten sind steuerfreie Sachzuwendungen von geringem Wert (z. B. Blumen, Bücher, CD, Genussmittel), die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer oder dessen Angehörigen zu **persönlichen Anlässen** wie Geburtstag oder Hochzeit überreichen kann. Voraussetzung ist, dass der **Wert 60 EUR (inkl. USt) pro Anlass** nicht übersteigt und die Sachzuwendung zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn erfolgt. Aufmerksamkeiten können mehrfach im Jahr und in Form von Gutscheinen oder Prepaid-Karten gewährt werden.

Möglichkeit der Zuwendung pauschal versteuerter Sachzuwendungen

Neben der Freigrenze für Aufmerksamkeiten sowie der Sachbezugsfreigrenze besteht für Arbeitgeber die Möglichkeit, betrieblich veranlasste Sachzuwendungen, die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden, sowie Sachgeschenke an Arbeitnehmer oder Dritte (Geschäftspartner, Kunden) nach § 37b EStG pauschal mit 30 % zu versteuern. Neben der pauschalen Lohnsteuer fallen auch pauschale Kirchensteuer und pauschaler Solidaritätszuschlag an.

Die Bemessungsgrundlage der Sachzuwendung sind dabei die Aufwendungen des Arbeitgebers einschließlich Umsatzsteuer. Die jährliche Höchstgrenze für alle nach § 37b EStG pauschal versteuerten Sachzuwendungen beträgt je Empfänger 10.000 EUR. Das Wahlrecht der Pauschalversteuerung muss einheitlich für jede Gruppe (Arbeitnehmer oder Dritte) und alle Sachzuwendungen eines Jahres, die nicht einer gesonderten Bewertung unterliegen (z. B. Zuwendungen, die mit dem amtlichen Sachbezugswert zu bewerten sind oder Sachbezüge aus der Überlassung von Dienstwagen) und nicht unter die Sachbezugsfreigrenze fallen, ausgeübt werden. Pauschalversteuerte Sachzuwendungen an Arbeitnehmer (mit Ausnahme sozialversicherungsfreier Gesellschafter-Geschäftsführer) sind jedoch regelmäßig in der Sozialversicherung zu verbeitragen. Sofern die darauf entfallenden Arbeitnehmeranteile vom Arbeitgeber übernommen werden sollen, liegt hierin ebenfalls eine Zuwendung vor, die in die Bemessungsgrundlage einzubeziehen ist. Die Möglichkeiten dieser Regelung eignen sich besonders für Gesellschafter-Geschäftsführer oder leitende Angestellte, um einen signifikanten steuerlich Vorteil zu erreichen, ohne zusätzlich mit Sozialabgaben belastet zu werden.

Betriebsveranstaltungen/Teamevents

Zuwendungen im Rahmen von bis zu zwei Betriebsveranstaltungen pro Jahr sind bis zu einem Freibetrag von 110 EUR pro teilnehmenden Arbeitnehmer steuer- und sozialversicherungsfrei, sofern die Veranstaltung allen Arbeitnehmern offensteht (§ 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a EStG). Bei der Ermittlung des Zuwendungsbetrags je Arbeitnehmer sind alle Aufwendungen für die Betriebsveranstaltung (z. B. Speisen, Getränke, Rummiete, Unterhaltung, Fahrtkosten, Geschenke anlässlich der Betriebsveranstaltung) zu berücksichtigen.

Wird der Freibetrag überschritten, ist der Mehrbetrag grundsätzlich lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig. Dieser Betrag kann jedoch pauschal mit 25 % versteuert werden (§ 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 EStG). Die Pauschalversteuerung führt zur Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung (§ 1 Abs. 1 Nr. 3 SvEV). Hierzu ist allerdings erforderlich, dass die Pauschalversteuerung bis zur Ausstellung der Lohnsteuerbescheinigung erfolgt (d. h. bis spätestens zum 28. Februar des Folgejahres). Die Steuerbegünstigungen gelten grundsätzlich auch für Teamevents, sofern diese Veranstaltungen auf betrieblicher Ebene stattfinden, gesellschaftlichen Charakter haben und allen Beschäftigten des entsprechenden Teams/der entsprechenden Abteilung offenstehen. Veranlassung, Teilnehmer sowie Kosten sollten für die zutreffende Einordnung und optimale Ausgestaltung umfassend dokumentiert werden.

Mitarbeiterbeteiligung

Zur Bindung des Arbeitnehmers an das Unternehmen des Arbeitgebers besteht die Möglichkeit, dem Arbeitnehmer eine Beteiligung am Unternehmen zu gewähren. Die verbilligte oder unentgeltliche Übertragung einer Unternehmensbeteiligung an Arbeitnehmer kann unter

bestimmten Voraussetzungen **bis zu 2.000 EUR jährlich steuerfrei** erfolgen (§ 3 Nr. 39 EStG). Die Gewährung kann dabei grundsätzlich auch im Rahmen einer Gehaltsumwandlung erfolgen. Ergänzend dazu ermöglicht § 19a EStG steuerliche Vorteile bei der Gewährung von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen in Start-Ups sowie bestimmten kleinen Unternehmen. Hier können die geldwerten Vorteile aus der unentgeltlichen oder verbilligten Übertragung zunächst **steuerlich aufgeschoben** werden. Die Besteuerung erfolgt dann erst bei Veräußerung der Anteile, spätestens jedoch nach 15 Jahren oder dem Arbeitgeberwechsel.

Rabattfreibetrag

Arbeitgeber können ihren Arbeitnehmern eigene Waren oder Dienstleistungen bis zu einem jährlichen Freibetrag von **1.080 EUR steuerfrei** zur Verfügung stellen (§ 8 Abs. 3 EStG). Voraussetzung ist, dass es sich tatsächlich um eigene Produkte oder Dienstleistungen handelt, die nicht überwiegend für die Mitarbeiter hergestellt bzw. erbracht werden. Zudem kann der ohnehin geschuldete Arbeitslohn zugunsten dieser Sachzuwendungen umgewandelt werden, um die Steuerfreiheit des Rabattfreibetrags auszuschöpfen.



Unser Fazit

Die Möglichkeiten zur Nettolohnoptimierung sind ebenso vielfältig wie wirkungsvoll – richtig eingesetzt, können einzelne Maßnahmen nicht nur wirtschaftliche Vorteile bringen, sondern auch die Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit nachhaltig stärken. In der Praxis zeigt sich jedoch, dass steuerliche Begünstigungen häufig an spezifische Voraussetzungen geknüpft sind. Schon kleine Detailfragen können entscheidend sein, ob ein steuerlicher Vorteil gewährt wird oder nicht. Daher ist vor der Einführung entsprechender Maßnahmen eine sorgfältige Analyse unerlässlich. In bestimmten Fällen kann es zudem sinnvoll sein, eine lohnsteuerliche Anrufungsauskunft bei der Finanzverwaltung einzuholen, um Rechtssicherheit zu gewinnen. Lassen Sie uns gemeinsam prüfen, welche

Optimierungsbausteine für Ihr Unternehmen sinnvoll und umsetzbar sind. Neben den erwähnten Gestaltungsoptionen bestehen zahlreiche weitere Möglichkeiten zur optimalen Ausschöpfung der Steuerbegünstigungen. Welche Maßnahmen im Einzelfall sinnvoll sind, hängt maßgeblich von den individuellen Gegebenheiten Ihres Unternehmens ab. Mit einer passgenauen Strategie steigern Sie nicht nur Ihre Attraktivität als Arbeitgeber, sondern schöpfen auch steuerliche Spielräume optimal aus – bei einem überzeugenden Verhältnis von Aufwand und Nutzen.

Wir stehen Ihnen gerne mit individueller Beratung zur Seite und begleiten Sie von der Planung bis zur lohnsteuerrechtlichen Umsetzung.

Haben Sie Fragen zum Thema?

Unser Lohnteam in Dresden ist für Sie da – nehmen Sie einfach Kontakt mit uns auf.

Ihre Ansprechpartnerinnen

Janet Heybey

Associate Manager

T: +49 351 81180-34

E: janet.heybey@nexia.de

Doreen Draeger

Associate Manager

T: +39 351 81180-54

E: doreen.draeger@nexia.de

Besuchen Sie uns auch auf

 www.linkedin.com/company/nexia-germany

 www.xing.com/pages/nexia-germany

 www.instagram.com/nexia_gmbh

www.nexia.de

Impressum

Herausgeber

Nexia GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft
Georg-Glock-Straße 4
40474 Düsseldorf
www.nexia.de

V.i.S.d.P.

Erik Istel
c/o Nexia GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft
Chemnitzer Straße 48
01187 Dresden

Stand 06/2025

Nexia GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft ist Mitglied von Nexia, einem führenden, weltweiten Netzwerk unabhängiger Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmen, die Mitglieder von Nexia International Limited sind. Nexia International Limited ist ein auf der Isle of Man eingetragenes Unternehmen und erbringt keine Dienstleistungen für Mandanten. Weitere Informationen finden Sie unter <https://nexia.com/member-firm-disclaimer>.

Alle Texte in diesem Dokument dienen der allgemeinen Orientierung in Fragen, die für den Leser von Interesse sind, und sind kein Ersatz für eine individuelle Beratung. Eine Haftung für Handlungen, die aufgrund der Nutzung der angebotenen Informationen vorgenommen werden, ist ausdrücklich ausgeschlossen. Der gesamte Inhalt dieses Dokuments wurde mit größter Sorgfalt und nach bestem Wissen und Gewissen erstellt. Für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität wird keine Haftung übernommen.