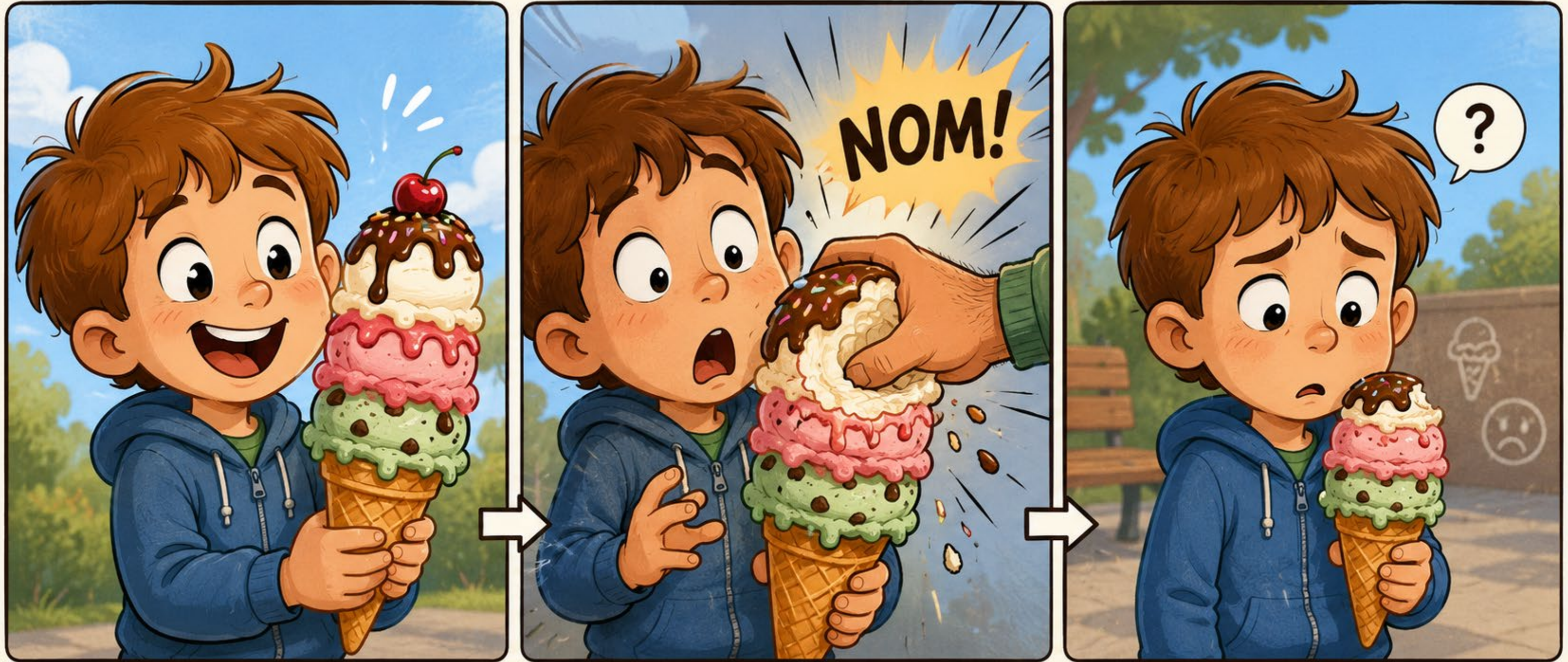


Gehalts-Extras:

**Die 5 besten aller Zeiten –
(und alle anderen für Sie natürlich auch)**

Live-Schaltung

mit Arbeitsrechts-Insider Günter Stein



“Der beste Weg, seinen Kindern beizubringen, was **Steuern** sind, ist, ihnen **30%** von ihrem Eis weg zu essen.”

Herzlich willkommen!

**Stellen Sie sich vor ... als nur
mal so:**

Stellen Sie sich vor ...

- ... Sie öffnen heute eine Stellenanzeige. Und staunen:

Sie finden dort inzwischen fast zehn verschiedene Benefits:

Stellen Sie sich vor ...

Obstkorb ... flexible Arbeitszeiten ... Weiterbildung ..
Jobticket ... Firmenfitness . Betriebliche Altersversorgung ...
das inzwischen beinahe unvermeidliche „agenehme
Betriebsklima ...“ usw.

Unwahrscheinlich?

Eine aktuelle Auswertung:

Bertelsmann-Stiftung:

- 2019 nannten Arbeitgeber **durchschnittlich 3,6 Zusatzleistungen** pro Stellenanzeige.
- **2024** waren es bereits **9,6**.

Die Zahl hat sich damit innerhalb von fünf Jahren beinahe **verdreifacht**.

Doch da wäre noch etwas:

Bertelsmann-Stiftung:

- Zehn mittelmäßige Benefits schlagen kein wirklich wertvolles Gehaltsextra.
- Und hier gibt es „**5 für die Ewigkeit**“. Also die, die besonders viel bringen!

Wichtig:

Wichtig:

Entscheidend auch immer:

- Muss es zusätzlich zum Gehalt gezahlt werden?
-
- Oder funktioniert es auch über eine Gehaltsumwandlung?

Das wird berücksichtigt. **Beispiel:**

Beispiel:

- Ein Mitarbeiter erhält **100 Euro mehr Bruttogehalt.**
- Sie als Arbeitgeber zahlen **zusätzlich rund 21 Euro** Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung.
- Umlagen und Beiträge zur Unfallversicherung kommen je nach Unternehmen hinzu.
- Die Gehaltserhöhung kostet Sie damit mindestens **rund 121 Euro.**

Beispiel:

- Unterstellt: Mitarbeiter hat Grenzbelastung von 40 % Steuern und Sozialabgaben (oft ist es mehr).

Dann **bleiben** ihm von den 100 Euro Brutto **rund 60 Euro netto**.

Heißt:

Beispiel:

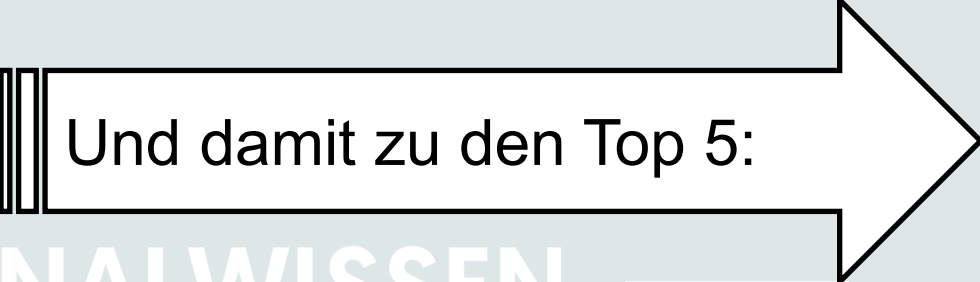
- Sie geben rund 121Euro aus.
- Ihr Mitarbeiter bekommt aber nur rund 60 Euro.

Bei einem steuer- und beitragsfreien Extra sieht es vollkommen anders aus:

Beispiel:

Sie wenden 100 Euro auf:

- ✓ Beim Mitarbeiter kommen 100 Euro als konkreter Nutzwert an.
- ✓ Bei gleichem Arbeitgeberbudget von 121 Euro könnten Sie sogar einen steuerfreien Vorteil im Wert von 121 Euro finanzieren.



Und damit zu den Top 5:

Platz 5:

Der 50-Euro-Sachbezug – der Dauerbrenner

- Sie können einem Mitarbeiter monatlich einen Sachbezug im Wert von bis zu 50 Euro zukommen lassen.
- Das macht 600 Euro im Jahr.
- Möglich sind beispielsweise bestimmte Tankkarten, Einkaufsgutscheine oder Gutscheinkarten für festgelegte Händler und Akzeptanzstellen.



Wichtig:

Platz 5:

Der 50-Euro-Sachbezug – der Dauerbrenner

Die Karte muss die gesetzlichen Sachbezugsvoraussetzungen erfüllen (begrenzte Bezugsmöglichkeiten, kein „Wechselgeld“). Eine frei einsetzbare Kreditkarte oder eine Barauszahlung gilt als Geldleistung.

Auch die 50-Euro-Grenze verlangt Aufmerksamkeit:

Platz 5:

Der 50-Euro-Sachbezug – der Dauerbrenner

Schon bei einem Vorteil von 50,01 Euro wird der gesamte Monatsbetrag steuerpflichtig.

Die Rechtsgrundlage steht in § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG.

Gehaltsumwandlung möglich?

Platz 5:

Der 50-Euro-Sachbezug – der Dauerbrenner

- Nein. Steuerfreiheit setzt zusätzliche Leistung voraus.
- Daher: Ideal statt Gehaltserhöhung oder von Gehaltserhöhung „abknapsen“.

Platz 4:

Platz 4:

Jobticket – das umweltfreundliche Angebot

Das Deutschlandticket kostet seit Januar 2026 monatlich 63 Euro.

Übernehmen Sie als Arbeitgeber das Ticket zusätzlich zum Gehalt, ist der Vorteil nach § 3 Nr. 15 EStG steuer- und beitragsfrei. Heißt:

Platz 4:

Jobticket – das umweltfreundliche Angebot

- Der Mitarbeiter kann das Deutschlandticket für den Arbeitsweg und für private Fahrten im Nahverkehr nutzen.
- 63 Euro monatlich ergeben einen Jahreswert von 756 Euro.
- Achtung: Die steuerfreie Arbeitgeberleistung wird auf die Entfernungspauschale des Mitarbeiters angerechnet). ABER:

Platz 4:

Hier gibt es eine **interessante zweite Variante.**

- Sie können das Ticket auch im Rahmen einer Gehaltsumwandlung bereitstellen und den Vorteil mit **25 Prozent pauschal versteuern** (§ 40 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 EStG). Der Vorteil bleibt dann beitragsfrei.
- Außerdem behält der Mitarbeiter seine Entfernungspauschale ungekürzt.
- Für Mitarbeiter, die regelmäßig Bus und Bahn nutzen, ist das eine sehr attraktive Gestaltung.



Und damit zu Top 3

Platz 3:

Smartphone, Laptop und Verbindungskosten

- Ein gern genommenes, aber oft übersehenes Extra.
- Sie überlassen dem Mitarbeiter ein betriebliches Smartphone, ein Tablet oder eine Smartwatch zur privaten Nutzung.
- Auch Zubehör, Software, SIM-Karten und laufen Telefon- und Datenkosten gehören dazu. Der Clou:

Platz 3:

Smartphone, Laptop und Verbindungskosten

- Die private Nutzung ist unabhängig von ihrem Umfang steuerfrei (§ 3 Nr. 45 EStG).
- Der Arbeitgeber bleibt Eigentümer beziehungsweise wirtschaftlicher Leasingnehmer des Geräts.

Bei einem Smartphone mit Tarif im Wert von monatlich 60 Euro entsteht damit ein steuerfreier Jahresvorteil von 720 Euro. UND:

Platz 3:

Smartphone, Laptop und Verbindungskosten

Gehaltsumwandlung erlaubt!

§ 3 Nr. 45 EStG enthält keine Zusätzlichkeitsvoraussetzung.

Der Mitarbeiter kann deshalb auf 60 Euro Bruttogehalt verzichten und erhält dafür das betriebliche Smartphone samt Vertrag zur privaten Nutzung.



TOP 2:

Platz 2:

Das Dienstrad – und zwar auch für den Partner

Überlassen Sie einem Mitarbeiter zusätzlich zum Gehalt ein betriebliches Fahrrad oder Pedelec, bleibt die private Nutzung steuer- und beitragsfrei (§ 3 Nr. 37 EStG).

Regelung gilt derzeit bis 2030. Wichtig:

Platz 2:

Das Dienstrad – und zwar auch für den Partner

Begünstigt sind Fahrräder und Pedelecs mit Motorunterstützung bis 25 Kilometer pro Stunde.

Der Clou:

Platz 2:

Das Dienstrad – und zwar auch für den Partner

- Ein Mitarbeiter kann grundsätzlich mehrere Fahrräder erhalten.
- Das zweite Rad kann beispielsweise vom Ehepartner, Lebensgefährten oder einem anderen Familienmitglied genutzt werden.

Tipp:

Platz 2:

Das Dienstrad – und zwar auch für den Partner

Tipp:

Die Nutzungsvereinbarung sollte die Verwendung durch den Partner ausdrücklich gestatten.

Auch der Versicherungsschutz sollte diese Nutzung erfassen. Und:

Einfach kostenlos herunterladen!



Platz 2:

Das Dienstrad – und zwar auch für den Partner

Gehaltsumwandlung ist möglich. Dann entfällt allerdings die vollständige Steuerfreiheit.

Der monatliche geldwerte Vorteil beträgt ein Prozent eines auf volle 100 Euro abgerundeten Viertels der unverbindlichen Preisempfehlung. Das entspricht vereinfacht 0,25 Prozent des Listenpreises. **Beispiel:**

Platz 2:

Beispiel:

- Das Fahrrad des Mitarbeiters kostet 4.000 Euro. Das Fahrrad des Partners kostet ebenfalls 4.000 Euro.
- Für jedes Rad entsteht ein monatlicher geldwerter Vorteil von 10 Euro.
- Insgesamt werden also 20 Euro monatlich versteuert und verbeitragt.
- Die Leasingraten werden zusätzlich durch die vereinbarte Gehaltsumwandlung finanziert.

Fazit:

Platz 2:

Beide Varianten toll.

Besonders attraktiv wird das Dienstrad bei einer echten Arbeitgeberleistung zusätzlich zum Gehalt. Dann beträgt der **steuerpflichtige Vorteil null Euro.**

PLATZ 1 (lt. Beschäftigten):

Platz 1:

Zuschuss zur Kinderbetreuung

Für Eltern mit einem noch nicht schulpflichtigen Kind gibt es kaum ein wertvolleres Gehaltsextra:

Platz 1:

Zuschuss zur Kinderbetreuung

Der Arbeitgeber kann die Kosten für Krippe, Kindergarten, Kindertagesstätte, Tagesmutter oder Ganztagspflegestelle steuer- und beitragsfrei übernehmen (§ 3 Nr. 33 EStG).

Auch Verpflegungskosten innerhalb der Betreuungseinrichtung gehören dazu. UND:

Platz 1:

Zuschuss zur Kinderbetreuung

- Eine gesetzliche Höchstgrenze gibt es hier nicht.
- Der Zuschuss darf die tatsächlich entstandenen Kosten erreichen.
- Es spielt außerdem keine Rolle, welcher Elternteil die Rechnung bezahlt hat. Heißt:

Platz 1:

Zuschuss zur Kinderbetreuung

Auch Kosten, die vom Ehepartner oder Lebensgefährten getragen wurden, können bezuschusst werden.

Wichtig:

Die Steuerfreiheit setzt eine **zusätzliche Zahlung** voraus.

Beispiel:

Platz 1:

- Der Arbeitgeber übernimmt monatlich **500 Euro** Kita-Kosten.
- Der Mitarbeiter hat dadurch 500 Euro mehr verfügbares Einkommen. Im Jahr sind das 6.000 Euro.
- Für eine Nettogehaltserhöhung von ebenfalls 500 Euro bräuchte der Mitarbeiter bei unserer angenommenen Grenzbelastung von 40 Prozent rund **833 Euro** zusätzliches Bruttogehalt. **Das heißt:**

Platz 1:

- Mit rund 21 Prozent Arbeitgeberbeiträgen würde diese Gehaltserhöhung Sie als Arbeitgeber **ungefähr 1.008 Euro im Monat kosten. Der Kita-Zuschuss kostet 500 Euro.**
- Der Mitarbeiter erhält **in beiden Fällen einen Vorteil von 500 Euro.** Die Differenz bei den Arbeitgeberkosten liegt in dieser Modellrechnung bei rund 508 Euro pro Monat.
- Für Eltern mit Kita-Kind ist dieses Extra deshalb meine unangefochtene Nummer eins!

Und noch ein Platz 1 (schiebt sich gerade nach vorne):

Auch Platz 1:

Steuerfreies und beitragsfreies Urlaubsgeld!

Vorrückend:

- Betriebliche Altersvorsorge
- Zuschuss für Autofahrer
- Ladestrom

Tipp:

Einfach kostenlos herunterladen!



Also unbedingt anfordern (gratis). UND:

Herzlichen Dank fürs Zuschauen.