

Steuerfreie Extras vom Chef





3rdtimeluckystudio / Shutterstock.com

Vorteile und Nebenwirkungen von steuerfreien Gehaltsextras

Rolf Winkler

Einkaufsgutscheine, das Smartphone, das über die Firma läuft, ein Kindergartenzuschuss. Beliebte sind solche steuerfreien Extras bei Arbeitgebern wie bei Arbeitnehmern. Wir informieren Sie über die Vorteile – aber auch über Risiken und Nebenwirkungen.

Die Abgaben für Lohnsteuer und Sozialversicherungen liegen bei alleinstehenden Durchschnittsverdienern bei etwa 33 Prozent und bei Spitzenverdienern bei etwa 45 Prozent des Bruttolohns. Steuer- und sozialversicherungsfreie Sonderzahlungen des Arbeitgebers sind daher gerade für Gutverdiener unter Umständen interessant – und

manchmal bringen sie mehr als Erhöhungen des Bruttolohns. Sie sollten deshalb diese Möglichkeiten gut kennen – und sie auch Ihrem Chef oder Ihrer Chefin nahebringen können. So lässt sich aus einer individuellen Gehaltsverhandlung manchmal netto mehr herauschlagen als durch ein normales Gehaltsplus. Genauso wichtig ist aber zu wissen: Wer durch die in diesem Ratgeber vorgestellten Extras Steuern spart, spart ja auch Sozialversicherungsbeiträge ein. Und das schadet bei Rente, Arbeitslosengeld und Krankengeld. Und genauso wichtig ist: Auch das Elterngeld sinkt, wenn man sich für steuerfreie Extras statt einer Gehaltserhöhung oder einer Gehaltsumwandlung entscheidet.

Beispiel: Inflationsausgleichsprämie

Geregelt in Paragraf 3 Nr. 11c Einkommensteuergesetz

Seit Ende Oktober 2022 können Betriebe ihren Beschäftigten eine abgabenfreie Prämie zum Inflationsausgleich zahlen. Bis zu 3.000 Euro sind danach frei von Steuern und Sozialbeiträgen. Das gilt noch bis Ende 2024. Beschlossen wurde das mit dem „Gesetz zur temporären Senkung des Umsatzsteuersatzes auf Gaslieferungen über das Erdgasnetz“ vom 19. Oktober 2022.

Die Prämie ist freiwillig. Entscheidet sich der Arbeitgeber zur Auszahlung oder ist er nach einem neueren Tarifvertrag dazu verpflichtet, so dürfen dabei keine Beschäftigten benachteiligt werden – sei denn, es gibt einen wichtigen sachlichen Grund, bestimmten Beschäftigten keine Inflationsausgleichsprämie zu zahlen oder es gibt wichtige Gründe, die Prämie in unterschiedlicher Höhe zu zahlen. Um von der Steuer- und Sozial-

versicherungsfreiheit der Prämie profitieren zu können, muss diese zusätzlich zum aktuellen Lohn und Gehalt gezahlt werden – eine Gewährung per Entgeltumwandlung ist nicht möglich. Und: Auf der Gehaltsabrechnung muss der Betrag, der zum Ausgleich der Inflation dient, gesondert ausgewiesen werden. Gezahlt werden kann die Prämie an alle Beschäftigten – auch an Minijobber. Wer zwei Arbeitgeber hat oder bei seinem letzten Arbeitgeber bereits eine Inflationsausgleichsprämie erhalten hat, kann doppelt profitieren und die Prämie unter Umständen sogar zweimal erhalten. Der Inflationsausgleich kann auf einen Schlag oder gestückelt, etwa monatsweise, gezahlt werden. So sind monatlich etwa Zahlungen von 300 Euro möglich, die steuer- und sozialversicherungsfrei sind, solange der Betrag von 3.000 Euro nicht erreicht ist.



Geförderte Entgeltumwandlung

Geregelt in Paragraf 3 Nr. 63 Satz 1 Einkommensteuergesetz

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen haben ein Recht auf betriebliche Altersvorsorge per Gehaltsumwandlung. Der Vermögensaufbau im Unternehmen ist manchmal attraktiv, weil der Staat entsprechende Angebote steuerlich und durch besondere Zulagen für Geringverdiener stark fördert. Der größte Brocken an Abgaben lässt sich mit einer betrieblichen Altersvorsorge einsparen

Falls der Arbeitgeber kein anderes Angebot zur Altersvorsorge macht, haben Arbeitnehmer Anspruch darauf, dass der Betrieb für sie Teile ihres Bruttolohns per Entgeltumwandlung in eine Direktversicherung, Pensionskasse oder einen Pensionsfonds investiert. Auf diesen (in Vorsorge umgewandelten) Teil des Lohns fallen innerhalb bestimmter Grenzen zunächst keine Sozialversicherungsbeiträge und keine Steuern an. Davon profitiert auch der Arbeitgeber. Denn er spart seinen Anteil an den Sozialversicherungsbeiträgen. Praktisch funktioniert das ganze so, dass der Arbeitgeber beispielsweise statt 4.000 Euro brutto nur 3.800 Euro brutto monatlich erhält und 200 Euro in einen betrieblichen Altersvorsorgevertrag eingezahlt werden.

Seit 2022 gilt: Wenn ein Vertrag über eine Entgeltumwandlung abgeschlossen wurde, muss der Arbeitgeber dazu in jedem Fall mindestens einen Zuschuss von 15 Prozent beisteuern. Für Neuverträge galt dies nach dem Betriebsrentenstärkungsgesetz bereits seit 2019. Nun gilt es aber auch für vorher bereits bestehende Verträge.

Ein Zuschuss des Arbeitgebers von 15 Prozent wird übrigens im Gesetz nur als Untergröße genannt. Auf Lohnbestandteile, die per Entgeltumwandlung zur Altersvorsorge werden, müsste der Arbeitgeber normalerweise rund 20 Prozent Sozialversicherungsbeiträge zahlen.

Tipp:

Gibt der Arbeitgeber nur einen Zuschuss von 15 Prozent auf den Sparbeitrag des Arbeitnehmers, so investiert er noch nicht einmal seine volle Einsparung in den Vertrag. In vielen Betrieben werden daher heute schon höhere Zulagen gewährt. Für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen wird ein betrieblicher Entgeltumwandlungsvertrag erst dann interessant, wenn der Arbeitgeber mindestens 30 Prozent zuschießt.

Zum Vergleich: Auf 100 Euro Beiträge, die ein Arbeitnehmer in die gesetzliche Rentenversicherung ein-zahlt, kommen noch zusätzlich Arbeitgeberbeiträge in Höhe von ebenfalls 100 Euro. Arbeitgeber und Arbeitnehmer teilen sich nämlich grundsätzlich die gesetzlichen Rentenversicherungsbeiträge. Anders for-muliert: Der Arbeitgeberzuschuss auf die Arbeitnehmerbeiträge beträgt hier 100 Prozent.

Von der Sozialversicherungspflicht befreit ist ein Entgeltumwandlungsbetrag einschließlich Arbeitgeber-zuschuss von bis zu höchstens vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenver-sicherung West (2024: 90.600 Euro). Im Jahr 2024 beträgt der von Sozialversicherungsbeiträgen befreite Höchstbeitrag inklusive Arbeitgeberzuschuss damit 3.624 Euro. Steuerfrei sind bis zu acht Prozent der Beitragsbemessungsgrenze West, dies sind 2024 maximal 7.248 Euro.

Verpflegungszuschuss

Geregelt in Paragraf 8 Abs. 2 S. 6 Einkommensteuergesetz

und R 8.1 Absatz 7 Nummer 4 der Lohnsteuerrichtlinien

Für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die nicht in einem Großbetrieb mit eigener Kantine be-schäftigt sind, kann der tägliche Gang zum Italiener oder Chinesen den Geldbeutel erheblich strapazi-eren – zehn Euro pro Tag sind schnell ausgegeben. Bei 20 Arbeitstagen im Monat ergibt das schon 200 Euro, im Jahr über 2.000 Euro! Günstiger kommt man weg, wenn man den Chef überzeugt, dass er sich an der Verpflegung seiner Mitarbeiter beteiligt.

Zahlt er einen Zuschuss an eine Kantine oder Gaststätte oder kauft er eine Essensmarke, bleiben pro Tag für eine Mahlzeit bis zu 3,10 Euro steuer- und abgabenfrei. Voraussetzung ist allerdings, dass der Mitarbeiter 4,13 Euro pro Tag (gilt für 2024) aus eigener Tasche beisteuert. Für Arbeitnehmer, die in Be-trieben ohne eigene Kantine arbeiten, eignen sich Restaurant-Schecks, von denen 15 Stück im Monat im Wert von jeweils 7,23 Euro zur Verfügung gestellt werden können, das sind 108,45 Euro pro Monat, wovon 45,50 Euro für den Arbeitnehmer steuer- und sozialversicherungsfrei sind. Auch anstehende Ge-haltserhöhungen können in Form von Restaurant-Schecks gewährt werden.



ITisha / Shutterstock.com

Arbeitnehmerrabatt

Geregelt in Paragraph 8 Abs. 3 Einkommensteuergesetz

Eine einfache Variante, Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge zu sparen, sind Firmenrabatte (auch Belegschaftsrabatt genannt). In der Automobilindustrie oder in Warenhäusern sind Belegschaftsrabatte durchaus üblich. Die Mitarbeiter können verbilligt Fahrzeuge oder Waren ihres Unternehmens kaufen. Bis zu einer Höhe von 1.080 Euro pro Jahr ist diese Vergünstigung steuer- und sozialversicherungsfrei. Mitunter gewähren Firmen ihren Beschäftigten einen pauschalen Rabatt von beispielsweise 20 Prozent. Übersteigt der in einem Kalenderjahr gewährte Rabatt dann 1.080 Euro, so ist der über diesen Betrag hinausgehende Rabatt steuer- und sozialversicherungspflichtig.

Wer noch keinen Personalrabatt hat, sollte seinen Arbeitgeber um einen solchen ersuchen, immerhin können damit Spitzenverdiener bis zu 450 Euro an Lohnsteuer sparen. Personalrabatte sind für jeden Arbeiter und Angestellten möglich, selbst dann, wenn nur ein einziger Tag im Jahr gearbeitet wurde. Der sogenannte Rabattpflichtbetrag ist nämlich ein Jahresbetrag.

Der Arbeitnehmerrabatt wird als Teil des Gehalts vereinbart. Zusätzlich zu den steuerfreien 1.080 Euro erlaubt das Finanzamt noch einen Vorwegabzug vom Listenpreis der Ware von vier Prozent. Es bleibt trotz Arbeitnehmerrabatt plus Vorwegabzug ein Restbetrag beim Kaufpreis, so ist dieser als geldwerter Vorteil zu versteuern und Sozialversicherungsbeiträge sind zu zahlen.

Beispiel: Sie arbeiten in einem Kaufhaus. Anstelle einer Gehaltserhöhung vereinbaren Sie, dass Ihnen pro Jahr Waren im Wert von 1.124 Euro (93,66 Euro/Monat) kostenlos überlassen werden. Vom Ladenpreis der Waren werden vier Prozent und der Rabattpflichtbetrag abgezogen – damit haben Sie einen ordentlichen finanziellen Vorteil. (1.124 Euro minus 4 Prozent = 44,96 Euro; minus Rabattpflichtbetrag von 1.080 Euro = 0 Euro).

Tipp:

Der Rabattpflichtbetrag ist sogar mehrmals im Jahr möglich, weil er für jedes Beschäftigungsverhältnis gilt. Das heißt, haben Sie zusätzlich einen Nebenjob, können Sie den Rabatt auch in diesem zweiten Arbeitsverhältnis in Anspruch nehmen. Das Gleiche gilt beim Jobwechsel während des Jahres. Damit verdoppelt sich der steuerfreie Gehaltsanteil auf 2.160 Euro.

Höhere Rabattpflichtbeträge können auch Familienangehörige nutzen, wenn sie gemeinsam in einer Firma tätig sind. Arbeiten zum Beispiel Vater und Sohn in der gleichen Autofabrik oder beim selben Autohändler, können sie jeweils beim Kauf eines neuen Autos viel sparen. Aber Achtung: Legen zwei Familienangehörige ihre Freibeträge zusammen, müssen sie beide als Käufer auftreten, das heißt, sie müssen den Kaufvertrag beide unterschreiben.



3rdtimeluckystudio / Shutterstock.com

Vorteil für Arbeitgeber

Der Arbeitgeber spart für den Mitarbeiterrabatt sämtliche Sozialabgaben. Gleichzeitig fördert er den Absatz seiner eigenen Produkte.

Vom Arbeitgeber gewährte „Sachbezüge“

Geregelt in Paragraf 8 Abs. 2 Satz 11 Einkommensteuergesetz

Für jeden Mitarbeiter sind 2023 sogenannte „Sachbezüge“, die der Arbeitgeber ihm zukommen lässt, bis zu einer Freigrenze von monatlich 50 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei. Wichtig ist dabei, dass die Leistungen dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin zusätzlich zum (bisherigen) Gehalt gewährt werden – und nicht in Form einer Gehaltsumwandlung. Alle Zuwendungen zusammen dürfen 50 Euro pro Monat nicht übersteigen, andernfalls wird der gesamte Zuschuss steuerpflichtig! Zu beachten ist auch: Der nicht genutzte Teil des „50-Euro-Etats“ kann nicht auf den Folgemonat übertragen werden.

Dieses steuerliche Bonbon gilt – wie der Name sagt – nur für Sachbezüge und nicht für Geldleistungen. Der Fiskus ist dabei sehr penibel. So werden nachträgliche Kostenerstattungen und zweckgebundene Geldleistungen nicht als Sachbezüge anerkannt.

Beispiele für anerkenbare Zuwendungen an Mitarbeiter sind:

- Gutscheinkarten von Einkaufsläden, Einzelhandelsketten oder regionale City-Cards
- Gutscheine für eine eng begrenzte Produktpalette. Hierunter fallen zum Beispiel Tankkarten, Gutscheinkarten für einen Buchladen, Beauty- oder Fitnesskarten sowie Kinokarten.

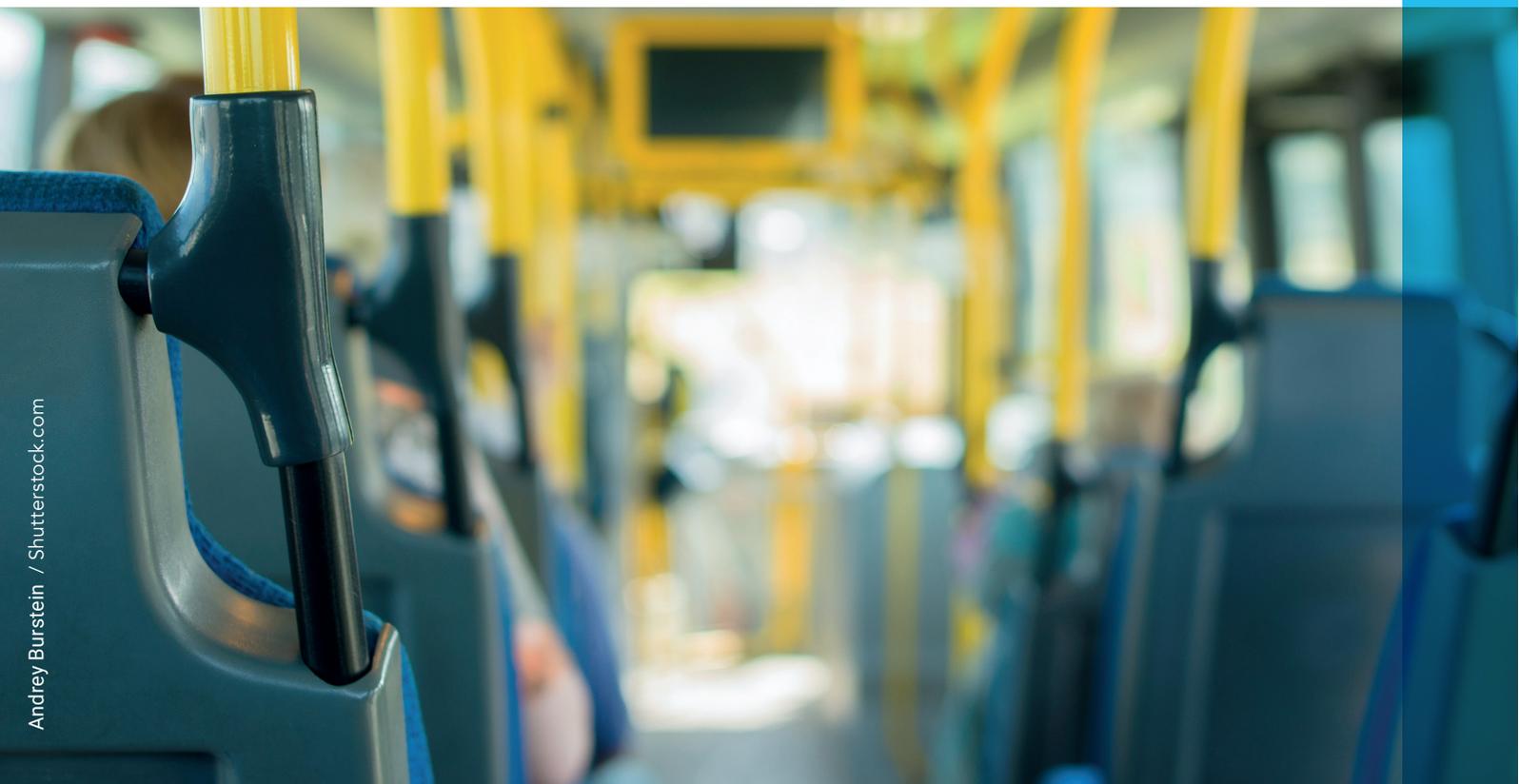
Zuschuss zu Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln

Geregelt in Paragraph 3 Nr. 15 Einkommensteuergesetz

Seit 2019 bleibt der Zuschuss des Arbeitgebers für „Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln im Linienverkehr zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstelle“ steuerfrei. Ferner gilt diese Vergünstigung für Zuschüsse im kompletten öffentlichen Personennahverkehr. Die Steuerfreiheit gilt nicht für Zuschüsse zur Benutzung eines Mietwagens oder Pkw (privater Pkw oder Firmenwagen). Mit der Steuerfreiheit ist auch die Sozialversicherungsfreiheit verbunden. Es fallen also auf den Zuschuss des Arbeitgebers weder Steuern noch Sozialversicherungsbeiträge an. Wichtig: Die Steuerfreiheit gilt nicht, wenn der Zuschuss per Entgeltumwandlung gewährt wird. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sollten allerdings beachten: Für jeden Euro, den der Arbeitgeber als Fahrtkostenzuschuss nach Paragraph 3 Nr. 15 EStG gewährt, mindert sich die Entfernungspauschale, die Arbeitnehmer geltend machen können, um den gleichen Betrag.

Unter diese Regelung fällt auch das seit Mai 2023 geltende Deutschlandticket. Auch das 49-Euro-Ticket kann der Arbeitgeber seinen Beschäftigten entweder verbilligt überlassen oder komplett bezahlen. Kauft der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin das Deutschlandticket jeden Monat selbst, kann der Betrieb ihm das Geld ganz oder teilweise steuer- und beitragsfrei erstatten.

Wichtig in jedem Fall: Der Arbeitgeber muss den Zuschuss im Lohnkonto aufzeichnen und in der Lohnsteuerbescheinigung ausweisen.



Tipp:

Der Zuschuss zu den Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln mindert nicht den möglichen Zuschuss zu Sachbezügen. Beide Leistungen können vom Arbeitgeber parallel gewährt werden.

Alternative Gehaltsumwandlung

Sowohl ein Jobticket als auch ein Kostenzuschuss des Arbeitgebers zu Aufwendungen für Fahrkarten des öffentlichen Personennahverkehrs dürfen seit 2020 im Rahmen einer Gehaltsumwandlung gegen den arbeitsvertraglichen Bruttolohn getauscht werden. Hierbei ist allerdings auf das Jobticket oder den Arbeitgeberzuschuss eine pauschale Lohnsteuer in Höhe von 15 Prozent oder 25 Prozent zu entrichten. Grundlage dafür bildet der Paragraph 40 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 und Nr. 2 EStG.

Die Inanspruchnahme der Pauschalversteuerung hat zur Folge, dass die vom Arbeitgeber übernommenen Leistungen beitragsfrei zur Sozialversicherung sind. Der Unterschied der Pauschalversteuerung von 15 beziehungsweise 20 Prozent liegt in der Anrechnung des Jobtickets respektive des Arbeitgeberzuschusses auf die Entfernungspauschale des Arbeitnehmers.

- Bei der 15-Prozent-Variante muss der Arbeitgeber die Aufwendungen auf der Jahreslohnsteuerbescheinigung eintragen. Es erfolgt eine Anrechnung auf die Entfernungspauschale des Arbeitnehmers.
- Bei der 25-Prozent-Variante entfällt die Anrechnung der Zuwendung auf die Entfernungspauschale des Arbeitnehmers. Eine Eintragung der Zuwendung in der Jahreslohnsteuerbescheinigung ist nicht erforderlich.



Tanoy1412 / Shutterstock.com



FamVeld / Shutterstock.com

Kindergartenzuschuss

Geregelt in Paragraf 3 Nr. 33 Einkommensteuergesetz

Eine dicke Abgabensenkung winkt, wenn Sie den Chef oder die Chefin überzeugen, die Unterbringungskosten für Ihren jüngsten Spross im Kindergarten zu übernehmen. Ein Arbeitgeber kann seinem Mitarbeiter oder seiner Mitarbeiterin einen steuer- und sozialversicherungsfreien Zuschuss zur Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern gewähren. Die Betreuung des Kindes darf allerdings nach dem Gesetzeswortlaut nicht in den eigenen vier Wänden der Eltern erfolgen. Verlangt ist die Unterbringung in „Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen“. Wichtig dabei: In der Regelung ist keine Obergrenze genannt. Auch ein hoher Zuschuss bleibt also abgabenfrei, vorausgesetzt er wird – so heißt es im Gesetz – „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ gezahlt.

Mit dem Zuschuss können Firmen für ihre Beschäftigten die Kosten für die Betreuung, Unterbringung und Verpflegung von Kindern in Kinderbetreuungseinrichtungen (Kindergarten, Krippe, Ganztagspflege) oder auch bei einer Tagesmutter ganz oder teilweise übernehmen. Maximal können aber die tatsächlichen Kosten übernommen werden. Dazu gehören auch die Kosten der Verpflegung in den Einrichtungen, nicht jedoch Kosten, die nicht unmittelbar mit der Kinderbetreuung zusammenhängen, beispielsweise Beförderungskosten oder Kosten für Unterricht.

Der Zuschuss kann direkt an die Einrichtung oder an den Arbeitnehmer überwiesen werden. Steuer- und sozialversicherungsfrei ist der Zuschuss nur, wenn er zusätzlich zum Lohn gewährt wird.

Eine wichtige Grundvoraussetzung für die Steuerfreiheit ist, dass die Kinder bisher nicht schulpflichtig sind. Eine Kostenübernahme etwa für den Hortbesuch von Schulkindern ist damit nicht steuerbegünstigt.

Ob der Kindergartenzuschuss steuerbefreit ist, wird bei einer möglichen Betriebsprüfung durch das Finanzamt überprüft. Deshalb sollten Arbeitnehmer ihrem Arbeitgeber die Kosten nachweisen. Die Nachweise sollten dem Lohnkonto hinzugefügt werden.

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen können grundsätzlich zwei Drittel der nachgewiesenen Betreuungskosten als Sonderausgaben von der Steuer absetzen. Diese Vergünstigung gilt für Kosten bis maximal 6.000 Euro pro Kind – 4.000 Euro können pro Kind also maximal abgesetzt werden. Auch hier gilt: Ein Kindergartenzuschuss mindert den Absetzbetrag. Das hat der Bundesfinanzhof, Beschluss am 14. April 2021 entschieden (Az. III R 30/20).

Betriebliche Datenverarbeitungs- und Kommunikationsgeräte

Geregelt in Paragraf 3 Nr. 45 Einkommensteuergesetz

Smartphones, Laptops, Tablets etc. kann der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern steuerfrei zur privaten Nutzung überlassen. Sie müssen allerdings „betrieblich“ sein. Das meint in diesem Zusammenhang nicht, dass sie im Betrieb regelmäßig genutzt werden oder gar für die betriebliche Kommunikation und Produktion erforderlich sind. Sie müssen vielmehr schlicht dem Arbeitgeber zivilrechtlich gehören. Er muss also die Geräte gekauft oder geleast haben und die gegebenenfalls anfallenden monatlichen Gebühren zahlen. Unter dieser Voraussetzung ist dieser Vorteil, den ein Arbeitgeber Beschäftigten gewährt, steuer- und sozialversicherungsfrei. Dass die Geräte betrieblich genutzt werden, ist nicht erforderlich. Gefördert wird so also auch ein Notebook, das beispielsweise nur zum Filmgucken oder Spielen genutzt wird. Steuerberater empfehlen, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Überlassung des Kommunikationsgerätes schriftlich vereinbaren sollten. Geregelt sein sollte auch, dass das Gerät bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zurückzugeben ist.

Telefonkostenzuschuss

Geregelt in Randziffer 9.1. Abs. 5 Satz 4 der Lohnsteuerrichtlinien 2023

Beruflich bedingte Telefon- und Internetkosten können auf zwei Arten steuerlich geltend gemacht werden. Mühsam und aufwendig ist es, drei Monate lang einen Nachweis (detailliert, mit Telefonpartner, Dauer des Gesprächs) zu führen, um den Anteil der betrieblichen Kosten zu ermitteln (beispielsweise etwa 30 Prozent). Zahlen Arbeitnehmer für eine Flatrate 30 Euro im Monat, so könnte der Arbeitgeber ihnen neun Euro monatlich steuer- und sozialversicherungsfrei als Zuschuss gewähren.

Realistischer ist die Abrechnung mit Pauschalbeträgen. Voraussetzung dafür ist, dass Arbeitnehmer „erfahrungsgemäß beruflich veranlasste Telekommunikationsaufwendungen“ haben. So heißt es in den aktuellen Lohnsteuerrichtlinien. In vielen Berufen dürfte das Finanzamt – auch weil es sich hierbei um Minibeträge handelt – ohne Weiteres hiervon ausgehen. Ist diese Voraussetzung gegeben, so können Sie pro Monat bis zu 20 Prozent Ihrer Aufwendungen für Telefon und Internet, höchstens jedoch 20 Euro absetzen. Anzumerken ist, dass die Obergrenze von 20 Euro dabei nur in extrem seltenen Fällen erreicht werden dürfte. Den so ermittelten Betrag kann Ihnen Ihr Arbeitgeber als steuer- und sozialversicherungsfreien Zuschuss gewähren.





Nur ein Klick

www.biallo.de/bibliothek

In unserem Archiv finden Sie weitere hochwertige Ratgeber zu verschiedenen Themen:

- **Geldanlagen**
- **Immobilien**
- **Girokonten**
- **Darlehen**
- **Soziales**
- **Sparen**
- **Verbraucherschutz**

Mit dem kostenlosen



Newsletter

von biallo.de immer
aktuell informiert!

Brutto-Netto-Rechner: Gehaltsrechner als Gehaltsoptimierer

Wenn Sie kalkulieren möchten, wie sich steuerfreie Extras oder eine Gehaltsumwandlung für die Altersvorsorge auf ihr Nettoverdienst auswirken, können Sie hierzu den [Brutto-Netto-Rechner](#) von [biallo.de](#) nutzen.

Dieser zeigt Ihnen zuerst, wie viel Netto von Ihrem Bruttogehalt übrig bleibt. Er ist also ein klassischer Gehaltsrechner. Dazu müssen Sie im ersten Schritt folgende Angaben machen: monatliches oder jährliches Bruttogehalt, Steuerklasse, Kinderfreibeträge, Kirchensteuer, Krankenversicherung (gesetzlich oder privat), die Höhe des Zusatzbeitrags Renten- und Arbeitslosenversicherung, für alle über 23-Jährigen Status „Kinderlosigkeit“ und der nach Bundesland zugeordnete Arbeitsplatz (zum Beispiel Bayern). Drücken Sie den Button „weiter zum 2. Schritt“. Jetzt erhalten Sie eine Berechnung des momentanen Nettolohns.

Der Brutto-Netto-Rechner von [biallo.de](#) kann aber noch mehr: Er ist auch ein Gehaltsoptimierer. Dafür bestimmen Sie im nächsten Schritt die Optimierungsmöglichkeiten, die Sie generell jederzeit auswählen können (Firmenwagen mit Privatnutzung und Direktversicherung) und andererseits Optimierungen, die nur bei einer Gehaltserhöhung oder einem Jobwechsel nutzbar sind.

Bestehendes Gehalt darf im letzteren Fall nicht in diese abgabenfreien Zuschüsse umgewandelt werden (Essenzuschuss, Benzin- oder Warengutscheine, Fahrtkostenzuschuss, Kindergartenzuschuss, Telefonkostenzuschuss und Zuschuss zur Gesundheitsförderung). Wählen Sie die gewünschten Möglichkeiten im Gehaltsrechner von [biallo.de](#) aus und klicken Sie „weiter zum 4. Schritt“.

Hier wird erfasst, welche Zuschüsse Sie bei Ihrem Arbeitgeber aushandeln konnten. Nach erfolgter Eingabe führen Sie die Optimierung durch und Sie erhalten die gewünschte Berechnung, unterschieden nach Detailrechnung, Arbeitnehmer und Arbeitgeber.



Gravierende Nachteile von steuerfreien Extras

Wer sein Gehalt so optimiert, dass weniger an Steuer und Sozialversicherungen anfällt, handelt sich logischerweise Nachteile bei den Leistungen der gesetzlichen Sozialversicherungen ein. Wichtig sind vor allem die Nachteile bei Rente, [Arbeitslosengeld](#) und Krankengeld.

Im Folgenden werden die Konsequenzen der Entgeltumwandlung für die betriebliche Altersvorsorge durchgerechnet. Analog gilt ähnliches auch für andere steuerfreie Extras. Wer von seinem Arbeitgeber etwa 4000 Euro jährlich als Zuschuss zu Kindergartenkosten erhält, mindert seine Sozialversicherungsansprüche entsprechend.

Ausgangspunkt der folgenden Berechnungen ist dieser Beispielfall: Ein Arbeitnehmer, der eigentlich ein Bruttoentgelt von 4.000 Euro monatlich hat, nimmt den für 2023 geltenden monatlichen Entgeltumwandlungs-Höchstbetrag von 292 Euro in Anspruch. Damit sinkt das beitragspflichtige Entgelt auf 3.708 Euro – mit folgenden Konsequenzen:

Weniger gesetzliche Rente: Der in zwölf Monaten erworbene monatliche gesetzliche Rentenanspruch sinkt von 41,84 Euro auf 38,78 Euro. Aufs Jahr bezogen macht dies ein Rentenminus von 36,72 Euro jeweils nach dem bis Mitte 2024 geltenden aktuellen Rentenwert gerechnet.

Weniger Krankengeld: Das mögliche Krankengeld sinkt von gut 2.035 Euro auf 1.911 Euro (Steuerklasse IV).

Tipp:

Gerade für gesundheitlich stark angeschlagene Arbeitnehmer kann es ratsam sein, umgehend die Einzahlungen in einen betrieblichen Altersvorsorgevertrag per Entgeltumwandlung einzustellen. Die positiven Folgen für den Krankengeldanspruch treten schnell ein: Dieses bemisst sich nämlich bei Arbeitnehmern nach dem letzten beitragspflichtigen Arbeitsentgelt.

PROS



CONS!



Weniger Arbeitslosengeld: Das mögliche Arbeitslosengeld sinkt von 1.934,10 Euro auf 1.818,60 Euro (Steuerklasse III, Kindergeldanspruch).

Weniger Elterngeld: Auch das Elterngeld fällt für Elternteile, die vor der Entbindung beziehungsweise vor Beginn der Mutterschutzfrist ihr steuer- und beitragspflichtiges Arbeitsentgelt per Entgeltumwandlung gesenkt haben, deutlich niedriger aus.

Das Elterngeld wird nämlich auf Grundlage des durchschnittlichen Nettoeinkommens der letzten zwölf Monate vor der Geburt des Kindes berechnet. Wurde das Nettoeinkommen durch eine Entgeltumwandlung gemindert, so fällt auch das Elterngeld niedriger aus.

Tipp:

Für Frauen, die beabsichtigen, in Kürze schwanger zu werden, kann es sich lohnen, bereits vorab auf eine betriebliche Alterssicherung per Entgeltumwandlung zu verzichten.

Welche besonderen Vorteile bringt die Entgeltumwandlung für Spitzenverdiener?

Für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die deutlich über der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung verdienen, lohnt sich die Altersvorsorge per Entgeltumwandlung gleich mehrfach besonders: Zum einen fällt die Steuerersparnis für sie, da bei ihnen die Steuerprogression stark aufs Bruttoentgelt zugreift, besonders hoch aus. Zum anderen entfallen für sie die Nachteile bei der Sozialversicherung. Da die Lohnersatzleistungen der Sozialversicherungen sich ohnehin maximal an der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze orientieren, ergeben sich für Spitzenverdiener bei Rente, Arbeitslosen- und Krankengeld keine Nachteile. Es handelt sich also für sie letztlich um eine rein steuergeförderte Altersvorsorge.

Tipp:

Große Sprünge sind mit der gesetzlichen Rente kaum möglich, daher ist eine ergänzende private Altersvorsorge notwendig. Es gibt verschiedene Möglichkeiten der [privaten Altersvorsorge](#). In einem weiteren Ratgeber von [biallo.de](#) erhalten Sie Informationen zu den verschiedenen Sparformen für eine zusätzliche Altersabsicherung mit Vor- und Nachteilen, Kosten und Rendite im Überblick.

Geld einsparen und sinnvoll anlegen

Durch die Optimierung Ihres Lohnes mit dem Gehaltsrechner von biallo.de bleibt Ihnen mehr Netto vom Brutto. Dieses eingesparte Geld können Sie in eine attraktive Geldanlage stecken – möglichst in ein Produkt, das der Altersvorsorge dient. Denn wie aufgezeigt: Wenn Sie Ihre Sozialversicherungsbeiträge mindern, können Sie später auch nur mit einer geminderten Altersrente rechnen.

Gerade für sehr gut verdienende Arbeitnehmer ab 50 Jahren lohnt es sich besonders, Ausgleichszahlungen für zu erwartende Rentenminderungen in die Rentenkasse zu leisten. Dies ist

immer dann möglich, wenn aufgrund der bis zum Einzahlungszeitpunkt auf dem Rentenkonto gespeicherten Versicherungszeiten die realistische Möglichkeit besteht, dass mit 62 Jahren ([Schwerbehindertenrente](#)) beziehungsweise 63 Jahren ([Altersrente für langjährig Versicherte](#)) Anspruch auf ein vorgezogenes Altersruhegeld bestehen wird.

Alternativ dazu können Sie über [ETF-Sparpläne](#) und [fondsgebundene Rentenversicherungen](#) fürs Alter sparen. Außerdem sind [Festgeld](#) und [Tagesgeld](#) seit den regelmäßigen Zinserhöhungen wieder attraktiv geworden.



SvetaZi / Shutterstock.com

Impressum

biallo.de

Ihr Geld verdient mehr.

Inhaltlich Verantwortlicher
gemäß §Abs. 2 MStV:

Biallo & Team GmbH
Bahnhofstr. 25
Postfach 1148
86938 Schondorf

Telefon: 08192 93379-0
Telefax: 08192 93379-19
E-Mail: info@biallo.de
Internet: www.biallo.de

Vertretungsberechtigte Geschäftsführer:
Horst Biallowons, Samuel Biallowons
Registergericht: Amtsgericht Augsburg
Registernummer: HRB 18274
Umsatzsteuer-Identifikationsnummer gemäß
§ 27 a Umsatzsteuergesetz: DE 213264656
Inhaltlich verantwortlich gemäß §§ 5 TMG,
55 RStV: Horst Biallowons

Haftungshinweis: Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernehmen wir keine Haftung für die Inhalte externer Links. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.

Urheberrecht: Alle in diesem Dokument veröffentlichten Inhalte und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Form der Verwertung bedarf unserer vorherigen schriftlichen Zustimmung. Dies gilt insbesondere für die Vervielfältigung, Be- und Verarbeitung, Speicherung, Übersetzung sowie Wiedergabe von Inhalten in Datenbanken oder anderen elektronischen Medien und Systemen. Downloads von unseren Webseiten sind nur für den persönlichen, privaten und nicht kommerziellen Gebrauch gestattet.

Das Impressum von biallo.de gilt auch für unsere Seiten auf



Der „Ratgeber der Woche“ ist ein Service der Verbraucher-Redaktion Biallo & Team GmbH, Bahnhofstraße 25, 86938 Schondorf. Sie können uns erreichen unter redaktion@biallo.de oder per Telefon: 08192/93379-0. Weitere Informationen unter www.biallo.de. Es ist uns jedoch **gesetzlich untersagt**, individuell fachlich zu beraten.

