



Link: <https://www.cio.de/a/die-wichtigsten-alternativen-zur-gehaltserhoehung,806061>

Steuerfreie Vorteile für Mitarbeiter

Die wichtigsten Alternativen zur Gehaltserhöhung

Datum: 14.08.2018

Autor(en): Bettina Dobe, Alexandra Mesmer

Sachzuwendungen auf Prepaid-Kreditkarten, Smartphones, Kita und Gesundheitszuschüsse: Unternehmen können Mitarbeiter vielfältig belohnen, ohne das Gehalt zu erhöhen. Das ist für beide vorteilhaft.

"Gehaltserhöhung" klingt nicht nur nach mehr Geld auf dem Konto, sondern auch nach Anerkennung der Leistung. Dabei ist mehr Bruttolohn nicht immer das Beste, was Mitarbeitern und Unternehmen passieren kann. Die kalte Progression, die Steigerung der Abgabenlast, sorgt dafür, dass auf das Gehalt mehr Abgaben fällig sind - und unter Umständen hat ein Arbeitnehmer nach einer Gehaltserhöhung sogar weniger in der Tasche als vorher.

[Hinweis auf Bildergalerie: **Alternativen zur Gehaltserhöhung**] ^{gal1}

Von 300 Euro brutto bleiben 300 Euro netto

Abgesehen von der gestiegenen Abgabenlast zahlt sich eine Gehaltserhöhung bei kleineren Beträgen nicht sonderlich aus: "Wenn ein Unternehmen einem Mitarbeiter eine 100-Euro-Gehaltserhöhung bietet, dann muss der Arbeitgeber 120 Euro zahlen und beim Arbeitnehmer kommen nur 50 Euro an", rechnet Dennis Meurer von **Investwerk**¹ vor, das Unternehmen in Sachen Vergütungssystemen berät. 70 Euro gehen an den Staat.

Es gibt Alternativen zur Gehaltserhöhung, die sich für beide Seiten rechnen. Auf so genannte Sachbezüge fallen häufig keine oder nur geringe Steuern an. Zudem binden diese den Mitarbeiter fester an das Unternehmen. "Es gibt etwa 15 verschiedene Bausteine, die man nutzen kann, um das Vergütungssystem zu optimieren", sagt Meurer. Wer sie kombiniert, bekommt ein Bündel mit einer ordentlichen Wirkung. "Auf diese Art bleiben pro Monat aus einer 300 Euro brutto Gehaltserhöhung auch 300 Euro netto übrig", sagt Meurer.

Firmenwagen, Firmenfahrrad und Smartphone

Da wäre der altbekannte **Firmenwagen**², der aber bei jüngeren Mitarbeitern nicht mehr so beliebt ist. Das heißt aber nicht, dass ein Angestellter auf Vorteile verzichten muss, nur weil er sich gegen einen Firmenwagen entscheidet. Eine gesunde Alternative ist ein Firmenfahrrad, schlägt Meurer vor. Anders als beim Dienstwagen ist das Firmenfahrrad zu 100 Prozent privat nutzbar ist, ohne dass diese Nutzung zusätzlich versteuert werden muss. Es fällt lediglich ein geldwerter Vorteil von ein Prozent des Neupreises an. Bei einem Rad im Wert von 1000 Euro müssen zehn Euro versteuert werden.

[Hinweis auf Bildergalerie: **Firmenwagen des Jahres 2017**] ^{gal2}

In Mode sind auch Zuwendungen wie Smartphones oder Zuschüsse dafür. Die Möglichkeiten sind, abgesehen von einem Firmen-Smartphone, vielfältig. "Ein Mitarbeiter kann über die Firma ein Smartphone leasen, genau wie einen Firmenwagen", sagt Meurer. Schenken darf das Unternehmen dem Angestellten natürlich nichts; das wäre sonst ein geldwerter Vorteil, für den Steuern fällig wären. Aber ein "Überlassungsvertrag" ist eine Möglichkeit, dem Angestellten günstig neues Equipment zur Verfügung zu stellen.

Mit einem solchen Leasingvertrag ist die Privatnutzung uneingeschränkt möglich. Darin sei aber auch geregelt, dass der Mitarbeiter für Reparatur, Diebstahl und weiteres selbst aufkommen müsse, denn das Unternehmen selbst lease nur, sagt Meurer: "Ist der Leasingvertrag nach zwei Jahren abgelaufen, kann der Mitarbeiter das Gerät abkaufen." Meist muss er das sogar, insgesamt sind dann nur etwa drei Prozent des ursprünglichen Wertes des Handys fällig.

"Auch die Handyrechnung kann ein Unternehmen subventionieren", sagt Meurer. Die Rechnung bezahlt der Mitarbeiter selbst, bekommt dafür aber Geld von seinem Arbeitgeber überwiesen. Der Betrag ist allerdings nicht steuer- oder sozialabgabenpflichtig.

Nicht nur für Tankgutscheine: 528 Euro steuerfrei pro Jahr

Eine weitere Alternative zur abgabenpflichtigen Gehaltserhöhung sind Sachbezüge: Zum Beispiel kann ein Unternehmen einem Mitarbeiter 528 Euro im Jahr beziehungsweise monatlich 44 Euro brutto wie netto zukommen lassen. "Früher waren diese 44 Euro oft Tankgutscheine, weil das Finanzamt nur diese problemlos anerkannte", erklärt Meurer.

Doch das Handling war kompliziert: Auf den Tankgutscheinen durften nur die zu tankenden Liter stehen, deren Preis aber 44 Euro nicht übersteigen durfte. Tankte man für einen Cent zu viel, war der Tankgutschein für diesen Vorgang nicht mehr zu verwenden, sondern erst beim nächsten Mal. Wie unpraktisch das System war, hat auch der Gesetzgeber erkannt - und lässt nun pauschal 44 Euro steuerfrei zu. Auszahlen darf das Unternehmen den Betrag allerdings nicht. Wer bereits ein Jobticket zur Verfügung gestellt bekommt, geht leer aus: Der Zuschuss des Arbeitgebers zur Nutzung der Öffentlichen Verkehrsmittel wird mit den 44 Euro im Monat verrechnet.

10.000 Euro Bonus auf Prepaid-Kreditkarten

Damit für diesen relativ geringen Betrag der Aufwand nicht zu groß wird, gibt es eine einfache Möglichkeit: Prepaid-Kreditkarten. "Ein Unternehmen stellt dem Mitarbeiter eine mit 44 Euro aufgeladene Kreditkarte zur Verfügung, die der Arbeitnehmer dann für das einsetzen kann, was er möchte - ob Tanken, Essen oder Schwimmen gehen, ist dabei egal", sagt Meurer.



Dennis Meurer, Investwerk: "Ein Unternehmen stellt dem Mitarbeiter eine mit 44 Euro aufgeladene Kreditkarte zur Verfügung, die der Arbeitnehmer dann für das einsetzen kann, was er möchte - ob Tanken, Essen oder Schwimmen gehen, ist dabei egal."

Foto: Investwerk

Als Bonus (die so genannte pauschalierte Sachzuwendung) sind für Mitarbeiter sogar maximal 10.000 Euro im Jahr als Auszahlung auf die Kreditkarte möglich. "Diese muss nur einmalig mit 30 Prozent pauschal versteuert werden und es fallen geringere Sozialabgaben an", erklärt Meurer. Diese Form der Zuwendung wird gern genutzt, wenn Mitarbeiter neue Mitarbeiter für das Unternehmen werben.

Unter Umständen ist so der Nettobetrag um bis zu 50 Prozent höher gegenüber einem normalen Bonus. Allerdings müssen Unternehmen eins ganz genau beachten: "Nur auszahlen darf ein Unternehmen das Geld nicht, aber die Kreditkarten sind ein guter Mittelweg. Die Karten können auch mit dem Firmenlogo versehen werden, was die Bindung des Mitarbeiters ans Unternehmen steigert.

Geschenke zum Geburtstag und Rabatte auf eigene Produkte

Auf diese Zahlkarten können auch andere Zuwendungen gebucht werden, zum Beispiel "anlassbezogene Zuwendungen". "Für Geburtstage, Jubiläen oder Hochzeitstage darf ein Arbeitgeber einem Mitarbeiter drei Mal im Jahr im Wert von 60 Euro etwas schenken", erklärt Meurer. Wieder gilt: Auszahlen darf das Unternehmen das Geld nicht - aber über die Prepaid-Kreditkarten ein Geschenk selbst erwerben zu lassen, ist kein Problem.

Für ganz kreative Unternehmen ist auch die Kennzeichenwerbung eine Möglichkeit, dem Mitarbeiter ein paar Euros zukommen zu lassen: Einfach dem Mitarbeiter einen Aufkleber mit dem Firmenlogo oder Werbung für Auto oder Moped geben, schon könne man 21 Euro jeden Monat auszahlen, erklärt Meurer. "Dafür muss ein Unternehmen keine Steuern zahlen und hat nur geringe Anschaffungskosten für die Aufkleber", sagt Meurer.

Rabatte auf die eigenen Produkte für Mitarbeiter sind bis zu 1080 Euro im Jahr steuerfrei. Allerdings muss der Arbeitgeber sehr genau darauf achten, dass diese Grenze auch eingehalten wird, damit nicht das Finanzamt aufmerksam wird. Um generell auf der sicheren Seite zu sein, empfiehlt Meurer, geplante Maßnahmen mit dem Finanzamt abzustimmen.

Zuschüsse für Essen, Weiterbildung, Kita

Vor allem kleinere Betriebe können sich oft keine Kantine leisten - daher sind Essenszuschüsse eine beliebte und wirksame Methode, dem Arbeitnehmer eine Unterstützung zukommen zu lassen.

"Der Arbeitgeber dem Mitarbeiter 93 Euro pro Monat in Form von Essenschecks zusammen lassen. Dieses Geld muss nicht unbedingt in einem Restaurant eingelöst werden, sondern kann auch in fast jedem Supermarkt ausgegeben werden.

Ein Arbeitgeber kann auch in Weiterbildungen für seine Mitarbeiter investieren und für sie keine Steuern oder Abgaben zahlen, solange klar ist, dass die Weiterbildung direkt für den Job anwendbar ist. "Aber die meisten Mitarbeiter konzentrieren sich bei ihren Forderungen eher auf das Finanzielle", sagt Meurer. Daher sind Weiterbildungen als Ersatz zur Gehaltserhöhung eher unbeliebt.

Ganz im Gegensatz zu den Kita-Zuschüssen: Ein Unternehmen kann anbieten, dem Mitarbeiter einen Zuschuss zu den Betreuungskosten für die Kinder zu leisten. Er ist ebenfalls steuer- und sozialabgabenfrei und kann das Budget einer Familie entlasten. Je nachdem, in welcher Stadt man wohnt, kann sich so der Vorteil der Nebenleistungen auf bis zu 500 Euro im Monat belaufen.



Entgeltoptimierung: So kann ein Mix aus Angeboten für den Mitarbeitern aussehen.

Foto: Investwerk

Gesunde Mitarbeiter, gesundes Unternehmen

Eine wohltuende Maßnahme für Unternehmen und Mitarbeiter gleichermaßen sind Gesundheitsaufwendungen. "Ein Arbeitgeber kann, wenn gewisse Kriterien erfüllt sind, 500 Euro pro Jahr und Mitarbeiter aufwenden, um die Gesundheit des Mitarbeiters zu fördern", sagt Meurer. So profitieren Angestellte vom Yoga-Lehrer oder der Rückenschule im Betrieb, während der Arbeitgeber Absentismus oder Präsentismus verhindert. Auch betriebliches Gesundheitsmanagement verbreite sich zusehends, sagt Meurer.

Ein ebenfalls noch selten genutzter Effekt, der aber für viele attraktiv sein kann: "Das Unternehmen kann für den Mitarbeiter Krankenzusatzversicherungen abschließen, zum Beispiel für die Zähne", sagt Meurer. Gerade für diejenigen, die sonst nicht mehr an bestimmte Leistungen kommen oder sie sich schlicht nicht leisten können, ist eine betriebliche Krankenversicherung eine attraktive Leistung. "Der Arbeitnehmer kann sich so Kosten sparen, und der Arbeitgeber bindet Mitarbeiter an sich", sagt Meurer.

Bedenken gegen Zusatzleistungen

Eigentlich sind solche Leistungen, die ausschließlich zusätzlich zum Gehalt (und nicht als Ersatz!) entstehen, positiv: "So hat man eine win-win-Situation", sagt Meurer. Trotzdem werden die Leistungen häufig noch nicht genutzt. "Gerade in kleinen oder mittelständischen Unternehmen wissen die Chefs oft gar nicht, was alles möglich ist", sagt Meurer. Oder ihnen ist der Aufwand einfach zu groß.

Nicht nur aus Unwissen werden die Alternativen zur Gehaltserhöhung selten genutzt. Es hat auch Nachteile, wenn das Salär nicht steigt. Die Zusatzleistungen schlagen sich, anders als Gehaltserhöhungen, nicht im Rentenbescheid nieder. Zwar sei die Erhöhung des Rentenanspruchs durch Gehaltserhöhungen minimal, wendet Meurer ein. Trotzdem sollte ein Mitarbeiter sich überlegen, ob er auf diese zusätzlichen Rentenansprüche verzichten möchte. "In einem guten Konzept wird diese Differenz über eine betriebliche Altersvorsorge kompensiert", sagt Meurer. Sie bindet den Mitarbeiter zusätzlich ans Unternehmen, besonders wenn der Arbeitgeber diese Zusatzversorgung zahlt.

Eine weitere Unsicherheit hinsichtlich der Zusatzleistungen bleibt die Tatsache, dass Arbeitgeber diese "on-Top-Leistungen" häufig so abschließen, dass sie jederzeit kündbar sind - das ist schließlich ihr zentrales Merkmal, weswegen sie gerade nicht als Gehaltserhöhung fungieren. Das sorgt für Ängste bei Mitarbeitern. Aber Meurer kann beruhigen: "Wir haben noch nie erlebt, dass ein Unternehmen diese Maßnahmen wieder eingestellt hat." Bei Zusatzleistungen spielt das Vertrauen zwischen Arbeitgeber und -nehmer eine große Rolle. Werden die Zuwendungen plötzlich eingestellt, liegt das daran, dass eine Firma in der Krise steckt und Mitarbeiter entlassen muss.

Mehr zum Thema Gehaltsverhandlung:

Gehaltserhöhung - was Sie wissen müssen³

Sieben Wahrheiten über das Gehaltsgespräch⁴

Links im Artikel:

¹ <http://www.investwerk.de/>

² <https://www.cio.de/topics/dienstwagen,4160>

³ <https://www.cio.de/a/gehaltserhoehung-was-sie-wissen-muessen,3253907>

⁴ <https://www.cio.de/a/7-wahrheiten-ueber-das-gehaltsgespraech,3231574>

Bildergalerien im Artikel:

^{gal1} **Alternativen zur Gehaltserhöhung**