

**NEWS CHECK**Schlagzeilen,
Meldungen und
alles Wichtige**DIE NACHRICHTEN HEUTE:**Newsticker, Schlagzeilen und alles, was
heute wichtig ist, im Überblick.**ZUM NEWS CHECK**

GEHALTSERHÖHUNG

Mehr Geld vom Chef – dank dieser steuerfreien Extras

Veröffentlicht am 12.02.2021 | Lesedauer: 7 Minuten

Von Sarah Sommer



Vorgesetzte müssen überzeugt werden, dass die Zusatzleistung sinnvoll und angemessen ist

Quelle: Getty Images/Cultura RF

In Krisenzeiten kommt es vielen Arbeitnehmern beinahe seltsam vor, den Chef nach mehr Geld zu fragen. Die Alternative kann sein, Zusatzleistungen zum Gehalt herauszuhandeln. Internetpauschale, Garagenzuschuss, Kinderbetreuung – die Liste der Möglichkeiten ist lang.

Mehr Geld? Schön wär's. Zuletzt waren viele Angestellte schon froh, wenn sie nicht in Kurzarbeit mussten und im Unternehmen keine Entlassungen anstanden. Andererseits: Haben nicht gerade in den vergangenen Monaten viele Menschen besonders hart gearbeitet, unter erschwerten Bedingungen den Laden am Laufen gehalten? Müsste dafür nicht eigentlich eine Gehaltserhöhung drin sein – oder mindestens eine Anerkennung in Form einer Sonderzahlung? Oder ist es doch einfach unangemessen, den Arbeitgeber in Zeiten wie diesen um ein höheres Gehalt zu bitten?

Diese Fragen stellen sich gerade viele Angestellte. Und tatsächlich dürften mutige

Gehaltsverhandler bei Personalern und Vorgesetzten zunächst oft auf Widerstand treffen. Denn für das Jahr 2021 planen ungewöhnlich viele Unternehmen eine Nullrunde beim Lohn – oder haben ihre Budgets für Gehaltserhöhungen deutlich zusammengestrichen. Das zeigt eine Studie der Vergütungsberatung Lurse, für die Personaler von Großkonzernen und größeren Mittelständlern befragt wurden.

So haben fast die Hälfte der befragten Unternehmen im Jahr 2020 die Gehälter ihrer Manager eingefroren. In besonders von der Krise betroffenen Branchen wie der Automobilindustrie stiegen die Gehälter insgesamt nur um magere 0,3 Prozent. Auch 2021 wollen die Unternehmen weiter sparen: Statt wie ursprünglich geplant um rund drei Prozent wollen sie die Gehälter im Durchschnitt nun nur um maximal rund zwei Prozent erhöhen.

Wer im Jahr 2021 deutlich mehr Geld auf dem Konto haben möchte, muss sich also etwas einfallen lassen – und sollte sich dazu über Alternativen zur klassischen Gehaltserhöhung informieren. Denn mit den richtigen Zusatzleistungen und Extras lässt sich oft ein höheres Nettogehalt herausholen. Und das, ohne das Budget des Unternehmens über Gebühr zu belasten. Diese Gehaltsextras sollten Sie kennen, wenn Sie in die Verhandlung gehen:

Internetpauschale? Garagenzuschuss? Corona-Bonus ([/wirtschaft/article224919131/Corona-Bonus-Union-erwaegt-Neuaufnahme-der-steuerfreien-Sonderzahlung.html](https://wirtschaft.welt.de/unternehmen/karriere/article224919131/Corona-Bonus-Union-erwaegt-Neuaufnahme-der-steuerfreien-Sonderzahlung.html))?

Wenn der Chef bei all diesen Begriffen nur fragend die Augenbrauen hochzieht, ist das kein Wunder. Gerade in kleineren und mittelständischen Unternehmen wissen Chefs und Personaler selbst oft gar nicht, wie viele Möglichkeiten für steuerfreie oder steuerbegünstigte Zulagen zum Gehalt der Gesetzgeber vorsieht.

„Es lohnt sich auf jeden Fall, das Thema Zusatzleistungen in der Gehaltsverhandlung aktiv anzusprechen und selbst konkrete Vorschläge zu machen“, sagt Dennis Meurer von der Beratungsgesellschaft Investwerk, die Unternehmer zum Thema Benefits berät. „Denn viele Chefs wollen ihren Mitarbeitern durchaus gerne etwas anbieten – haben aber eben ein begrenztes Budget und müssen mit Unsicherheiten bei der Geschäftsentwicklung umgehen.“ Da könnten Zusatzleistungen, die auch für den Arbeitgeber steuer- und sozialabgabenfrei sind, ein guter Kompromiss sein.

Ein Indiz für die generelle Bereitschaft von Unternehmen, ihren Angestellten auf diesem

Wege etwas Gutes zu tun, ist der sogenannte Corona-Bonus: Viele Unternehmen haben ihren Angestellten bereits diesen steuerfreien Zuschuss in Höhe von bis zu 1500 Euro ausgezahlt, darunter Großkonzerne wie Daimler (<https://www.welt.de/themen/daimler/>), Amazon (<https://www.welt.de/themen/amazon/>), Siemens (<https://www.welt.de/themen/siemens/>) und Adidas (<https://www.welt.de/themen/adidas/>) ebenso wie zahlreiche weniger bekannte Mittelständler. Noch bis Ende Juni können Unternehmen ihren Mitarbeitern den 1500-Euro-Bonus auszahlen – auch in Form von Teilzahlungen. Das gilt auch für Mitarbeiter, die einen Minijob haben oder die zurzeit in Kurzarbeit (<https://www.welt.de/themen/kurzarbeit/>) sind.

So mancher Vorgesetzte ist also durchaus offen für einen konkreten Vorschlag, wie sich ein einmaliger Bonus oder ein regelmäßiger Gehaltszuschlag realisieren lässt. Die Liste der möglichen Gehaltsextras ist lang: So können Arbeitgeber ihren Mitarbeitern zum Beispiel jeden Monat bis zu 44 Euro steuerfrei als Sachbezug zukommen lassen – etwa in Form von Gutscheinen oder speziellen Prepaid-Kreditkarten, die Mitarbeiter zum Einkaufen nutzen können.

Jeder Mitarbeiter kann zudem einen Essenzuschuss in Höhe von bis zu 97,50 Euro monatlich bekommen. Und sogar für den privaten Internetanschluss darf der Arbeitgeber seinen Angestellten pauschal einen Barzuschuss in Höhe von 50 Euro steuerfrei auszahlen.

Auch Kosten für private Handygebühren dürfen Arbeitgeber für ihre Angestellten übernehmen – und zwar in unbegrenzter Höhe. Bei Eltern gilt dasselbe für die Kosten, die für einen Babysitter oder für die Kita anfallen. Wer ein Auto fährt, kann einen Zuschuss für die Kosten einer Garage beantragen.

Wer lieber klimafreundlich mit Fahrrad oder öffentlichem Nahverkehr unterwegs ist, lässt sich vom Arbeitgeber stattdessen steuerfrei ein E-Bike für den privaten Gebrauch bezuschussen oder lässt das Unternehmen für Bahntickets zahlen. Und wer privat ein neues Handy oder einen neuen Laptop benötigt, bekommt auch für diese Anschaffung einen steuerfreien Zuschuss vom Chef.

Die meisten Extras lassen sich auch miteinander kombinieren. Gleich zehn verschiedene Benefits einzufordern, um auf eine möglichst hohe Gesamtfördersumme zu kommen, das

dürfte allerdings im Gehaltsgespräch ([/wirtschaft/karriere/article211905855/Gehaltsverhandlung-So-argumentieren-Sie-trotz-Corona-richtig.html](https://wirtschaft.karriere/article211905855/Gehaltsverhandlung-So-argumentieren-Sie-trotz-Corona-richtig.html)) nicht so gut ankommen. „Am erfolgversprechendsten ist es, aus der Vielzahl der Benefits solche auszuwählen, die besonders gut sowohl zur Unternehmenskultur wie auch zu den eigenen Bedürfnissen passen“, sagt Benefits-Experte Meurer.

Schließlich gilt es, den Chef davon zu überzeugen, dass die Zusatzleistung sinnvoll und angemessen ist. „Wer zum Beispiel zurzeit viel im Homeoffice arbeitet, für den bieten sich die steuerfreien Zuschüsse für private Kommunikations-, Technik- und Kinderbetreuungskosten gut für eine Verhandlung an“, sagt Meurer.

Beliebt sind außerdem Zuschüsse rund um Gesundheit und Altersvorsorge (<https://www.welt.de/themen/altersvorsorge/>): So können Arbeitgeber für ihre Mitarbeiter etwa die Beiträge zu betrieblichen Kranken-, Pflege- und Berufsunfähigkeitsversicherungen ([/wirtschaft/plus222365624/Berufsunfaehigkeit-Diese-Fehler-muessen-Sie-unbedingt-vermeiden.html](https://wirtschaft.plus222365624/Berufsunfaehigkeit-Diese-Fehler-muessen-Sie-unbedingt-vermeiden.html)) übernehmen, eine sogenannte „Erholungshilfe“ für gestresste Angestellte in Höhe von 156 Euro pro Jahr auszahlen oder die Kosten für den Yogakurs übernehmen.

Der Chef ist immer noch skeptisch, ob er sich an das Thema Benefits und Zulagen herantrauen soll? Dann gilt es, Überzeugungsarbeit zu leisten. Für diesen Fall kann es helfen, eine Beispielrechnung in petto zu haben. Wie hoch sind die Kosten einer klassischen Gehaltserhöhung im Vergleich zu einem Benefit in gleicher Höhe für das Unternehmen?

Der Chef sieht den finanziellen Vorteil, hat aber Sorge, das Ganze würde zu aufwendig? Auch hier gibt es ein Gegenargument: Inzwischen gibt es viele Dienstleister und auch technische Hilfsmittel, die Unternehmen die Abwicklung von Zusatzleistungen einfach machen. Mit speziellen Apps wie der „Essen App“, der „Lunchit App“ oder mit Mobilitäts-Apps wie „Mobiko“ können Mitarbeiter Belege für das im Homeoffice bestellte Mittagessen oder für ihre Bahntickets einfach abfotografieren und hochladen – die Kosten bekommen sie dann automatisch mit der nächsten Gehaltsabrechnung erstattet.

Aus Unternehmenssicht ein weiteres Argument pro Benefit: „Arbeitgeber zahlen eine

solche Zusatzleistung immer freiwillig“, erklärt Meurer. Das bedeutet: Anders als bei einer klassischen Gehaltserhöhung können Unternehmen Zusatzleistungen einfach wieder streichen. Tatsächlich komme das zwar in der Praxis so gut wie nie vor, sagt Meurer. „Aber in unsicheren Zeiten kann diese Flexibilität für Unternehmen ein wichtiges Argument sein.“

Das bedeutet auch: Angestellte müssen sich über Risiken und Nebenwirkungen solcher Gehaltsalternativen im Klaren sein. Wenn es hart auf hart kommt, ist der schöne monatliche Gutschein zum Einkaufen oder der Kita-Zuschuss nämlich womöglich auf einmal wieder verschwunden. Mit einer „echten“ Gehaltserhöhung kann das nicht passieren.

Ein weiterer Nachteil: Wer sozialversicherungsfreie Benefits bezieht, hat später entsprechend geringere Ansprüche aus der Rentenversicherung. Ein vollwertiger Gehaltersatz sind die Extras also nicht.

Je nachdem, ob der Arbeitgeber ein Großkonzern oder ein kleinerer Mittelständler ist, sollten Angestellte sich zudem unterschiedliche Strategien für die Verhandlung überlegen. So gibt es in Großkonzernen zwar meist eine professionelle Personalabteilung, die ein breites Angebot von Extras anbieten und abwickeln kann. Das heißt aber nicht, dass diese Angebote immer auch an die große Glocke gehängt werden.

In einer aktuellen Benefits-Studie der Personalberatung Kienbaum gibt ein Drittel der Unternehmen zu, dass der Bekanntheitsgrad ihres Benefits-Portfolios intern „nicht gut“ oder „eher nicht gut“ sei. Will heißen: Es gibt zwar theoretisch viele Extras – doch die Angestellten wissen gar nichts davon.

Auch Tanzkurse sind möglich

„In großen Konzernen gilt außerdem in der Regel eine strenge Policy für den Umgang mit solchen zusätzlichen Gehaltsbestandteilen“, sagt Birgit Horak, Managing Partner bei der Vergütungsberatung Lurse, die regelmäßig Studien zu Trends bei Gehältern und Benefits herausgibt. „Es wird daher meist nicht möglich sein, solche Benefits nur einem einzelnen Mitarbeiter anzubieten – wenn, dann müssen sie als Angebot für ganze Mitarbeitergruppen oder die ganze Belegschaft gelten.“

Auch Betriebsräte haben ein Wort mitzureden und legen Wert auf gleiche Ansprüche für alle. „Deshalb wird man in Großkonzernen oft eher eine Betriebskita oder ein Fitnessstudio für alle einrichten als einen Kita-Zuschuss oder einen Sportgutschein für einzelne Mitarbeiter auszuzahlen“, erklärt Horak. Letztlich sei das aber auch eine Frage der Firmenkultur: „Es gibt durchaus große Konzerne wie etwa SAP (<https://www.welt.de/themen/sap/>), die auch auf sehr ungewöhnliche individuelle Wünsche wie einen Hunde-Ausführ-Service, Meditationsworkshops, Tanzkurse oder einen Personal Trainer eingehen.“

Auf Kreativität können auch Mitarbeiter von kleineren Unternehmen hoffen. Dort müssen sie zwar vielleicht noch etwas mehr Aufklärungsarbeit leisten und ihre Vorgesetzten auf die Vielzahl der steuerfreien Extras erst hinweisen. „Dafür sind die Unternehmen dann meist sehr offen auch für kreative und kleinteiligere Benefits-Lösungen“, sagt Vergütungsexpertin Horak.

Schließlich sei den meisten Mittelständlern bewusst, dass sie bei der Höhe des Gehalts oft nicht mit großen Konzernen mithalten können. Findet sich eine sinnvolle Alternative zur Gehaltserhöhung, mit der die Mitarbeiter zufrieden sind, profitieren beide Seiten.

Die WELT als ePaper: Die vollständige Ausgabe steht Ihnen bereits am Vorabend zur Verfügung – so sind Sie immer hochaktuell informiert. Weitere Informationen: <http://epaper.welt.de>

Der Kurz-Link dieses Artikels lautet: <https://www.welt.de/226243311>