

Ein stimmiges



WANTT



BENEFITBANDIT

Gesamtpaket

Viele Arbeitnehmer wünschen sich heute nicht mehr nur ein angemessenes Gehalt. Im Trend liegen gerade Maßnahmen, die auf die Gesundheit der Mitarbeiter abzielen, zum Beispiel Sportangebote am Arbeitsplatz, bezuschusste Massagetermine oder ein wöchentlicher Obstkorb.

Fast in jedem noch so abgedroschenen Sprichwort liegt auch ein Funke Wahrheit. Dass Geld alleine nicht glücklich macht, bestätigen sicherlich die meisten Menschen. Dennoch wird man das Sprichwort im Berufsalltag eher selten hören. Doch gerade in den letzten Jahren hat sich auch hier viel geändert: Mittlerweile geben sich Mitarbeiter und vor allem Bewerber nicht mehr nur mit einem monatlichen Fixgehalt zufrieden, sondern erwarten auch attraktive Zusatzleistungen von ihrem Arbeitgeber. Hierfür gibt es einige ansprechende Möglichkeiten.

Tatsächlich wünschen sich viele Arbeitnehmer heute nicht mehr nur ein angemessenes Gehalt, sondern vielmehr ein stimmiges Gesamtpaket, das neben weiteren Einflussfaktoren wie Unternehmenskultur, Vorgesetztenverhalten und Karrieremöglichkeiten auch die ein oder andere Zusatzleistung beinhaltet. Sie sehen diese als wichtige und attraktive Ergänzung zum Gehalt, denn sie bringt eine stärkere Wertschätzung der Mitarbeiter und Anerkennung ihrer Leistung zum Ausdruck als „nur“ das regelmäßige Gehalt. Dass sich also ein entsprechendes Angebot aus Zusatzleistungen positiv auf das Arbeitgeber-Image auswirkt und damit insbesondere fürs Recruiting von Vorteil ist, haben Unternehmen bereits erkannt. Sie setzen verstärkt auf weitere Benefits zum Gehalt und führen für den Aufbau eines mo-

GERADE IN KLEINEN
UND MITTELSTÄNDI-
SCHEN UNTERNEHMEN
KÖNNEN STEUERBE-
GÜNSTIGTE ANGEBOTE
EINE SINNVOLLE
ALTERNATIVEN ZU DEN
OFT KOSTSPIELIGEN
BENEFITS WIE FIRMAN-
WAGEN & CO. SEIN.



deren Vergütungssystem häufig eine eigene Compensation & Benefits-Abteilung ein.

Die Qual der Wahl bei Zusatzleistungen

Klassiker im Bereich der zusätzlichen Benefits sind zum einen das Urlaubs- und Weihnachtsgeld oder zusätzliche Prämien. Zum anderen bieten Unternehmen ihren Mitarbeitern häufig auch Dienstwagen, Firmenräder, einen Fahrtkostenzuschuss oder vermögenswirksame Leistungen. Der große Nachteil hierbei: Diese Zusatzleistungen müssen in der Regel versteuert werden, wodurch sich der tatsächliche Wert verringert. Manchmal dürfen es aber auch etwas ausgefallene Angebote sein. Im Trend liegen gerade Maßnahmen, die auf die Gesundheit der Mitarbeiter abzielen, zum Beispiel Sportangebote am Arbeitsplatz, bezuschusste Massagetermine oder ein wöchentlicher Obstkorb. Besonders attraktiv – für Arbeitgeber und Mitarbeiter gleichermaßen – sind zudem Zusatzleistungen, die steuer- und sozialabgabenfrei sind. Möglich ist dies im Rahmen des steuerfreien Sachbezuges.

Steuerfreie Zuschüsse zum Gehalt

In Deutschland gibt es unterschiedliche Variationen des steuerfreien Sachbezugs: Zum einen die monatliche Variante, bei der die Mitarbeiter bis zu 44 Euro pro Monat zu-



sätzlich zum Gehalt erhalten können. Zum anderen gibt es die Option, bei der der Arbeitgeber bis zu 60 Euro für einen bestimmten Anlass steuer- und sozialabgabenfrei verwenden kann. Solche Anlässe sind zum Beispiel Geburtstage, Hochzeiten, Beförderungen oder Firmenjubiläen.

Wie können Unternehmen diese Steuervorteile bestmöglich nutzen? Am einfachsten und unkompliziertesten über Gutscheine und Gutscheinkarten, die darauf spezialisierte Anbieter wie zum Beispiel Edenred verkaufen. Das Münchner Unternehmen hat ganz unterschiedliche Lösungen im Sortiment: Etwa den klassischen Essensgutschein, mit dem Arbeitgeber das Mittagessen ihrer Mitarbeiter bezuschussen können. Oder verschiedene Gutscheinkarten, mit denen die unterschiedlichen steuerfreien Sachbezüge genutzt werden können. Dies ist bei vielen Akzeptanzpartnern möglich – Mitarbeiter können zum Beispiel bei REWE, MediaMarkt, Zalando oder bei verschiedenen Tankstellen mit ihrem Guthaben bezahlen.

Der große Vorteil solcher Gutscheine und Guthabekarten: Sie treffen immer den Geschmack der Mitarbeiter. Denn durch die große Anzahl an Akzeptanzpartnern aus den unterschiedlichsten Bereichen – Tanken, Einkaufen, Shoppen, Essen, Erleben – finden die Arbeitnehmer den für sie idealen Einsatzzweck. Mit Angeboten wie zum Beispiel einer Guthabekarte, die speziell auf Fitness und gesunde Ernährung zugeschnitten ist, können Unternehmen auch eine bestimmte Richtung vorgeben und so etwa ihr Betriebliches Gesundheitsmanagement fördern.

Das Extra in der Gehaltsverhandlung

Gerade in kleinen und mittelständischen Unternehmen können solche steuerbegünstigten Angebote sinnvolle Alternativen zu den oft kostspieligen Benefits wie Firmenwagen & Co. sein. Denn auch diese Arbeitgeber sind auf der Suche nach guten Fachkräften und können es sich häufig nicht mehr leisten, „nur“ noch ein Gehalt zu zahlen. Da bietet es sich an, auf Zusatzleistungen zurückzugreifen, für die keine Steuern oder Sozialabgaben gezahlt werden müssen – und mit denen im Gehaltsgespräch dennoch gepunktet werden kann. Diese Alternative sollten sich auch Arbeitnehmer merken, wenn in der Gehaltsverhandlung keine Gehaltserhöhung drin ist: Die muss es auch nicht immer sein. Denn mit den vorgestellten Zusatzleistungen bleibt unterm Strich mehr Netto vom Brutto – und zudem macht es Spaß, das Guthaben bei den verschiedenen Partnern einzulösen!

COMPENSATION & BENEFITS

Compensation & Benefits ist eine Sub-Disziplin des HR-Managements, die sich um das Aufsetzen einer modernen und fairen Vergütungsstruktur im Unternehmen kümmert. Diese umfasst in der Regel mehr als ein festes Gehalt. Mit diversen Zusatzleistungen steigern Unternehmen die Leistungsorientierung, Motivation und Bindung der Mitarbeiter. Dies wiederum trägt dazu bei, dass die unternehmenseigenen Ziele schneller und besser erreicht werden.

Kernaufgabe des Bereichs Compensation & Benefits ist die Entwicklung und Einführung von Vergütungssystemen. Unternehmenskultur, Werte und Ziele werden hierbei berücksichtigt. Zu den weiteren Aufgaben gehören zudem die Durchführung von anforderungs- und marktorientierten Gehaltsvergleichen sowie die Überarbeitung und Weiterentwicklung bestehender Vergütungsstrukturen, oftmals im Zusammenhang mit der Erstellung von Anforderungsprofilen und Stellenbewertungen. Für bestimmte Mitarbeitergruppen, etwa Vertrieb oder Management, entwickelt Compensation & Benefits außerdem spezifische Beurteilungs- und Prämiensysteme.

