

# MEHR NETTO VOM BRUTTO

109 EINFACHE

**GEHALTSBAUSTEINE**



# Inhaltsverzeichnis

<b>Inhaltsverzeichnis</b>	<b>1</b>
<b>Tanken bis 44 Euro</b>	<b>3</b>
Alternative: Waren und Dienstleistungen Dritter	3
Alternative: Stromkosten	4
Alternative: Zeitungsabonnement	4
Alternative: Fitnessstudio	4
<b>Erholungsbeihilfe mindestens 156 Euro</b>	<b>4</b>
<b>Beihilfe bei belastenden privaten Ereignissen</b>	<b>5</b>
<b>Notebook oder Smartphone ausleihen</b>	<b>5</b>
<b>Telefonrechnung</b>	<b>5</b>
<b>Internetzuschuss</b>	<b>6</b>
<b>Deine Brille zahlt der Chef</b>	<b>6</b>
<b>Massagen, Rückenurse und Stressbewältigung</b>	<b>6</b>
<b>Kindergartenzuschuss</b>	<b>7</b>
<b>Der Kaffee geht aufs Haus</b>	<b>7</b>
<b>Betriebliche Altersvorsorge</b>	<b>7</b>
<b>Jobticket</b>	<b>8</b>
<b>Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz</b>	<b>8</b>
<b>Firmenwagen</b>	<b>8</b>
<b>Zuschläge für Wochenend- und Nachtarbeit</b>	<b>8</b>
<b>Restaurant Gutscheine</b>	<b>9</b>
<b>Günstiges Kantinenessen</b>	<b>9</b>
<b>Frühstück</b>	<b>9</b>
<b>Belegschaftsrabatt</b>	<b>10</b>
<b>Vermietung von Werbeflächen</b>	<b>10</b>
<b>Geburtstagsgeschenke an Mitarbeiter</b>	<b>10</b>
<b>Gemeinsame Ausflüge / Urlaub</b>	<b>11</b>
<b>Betriebsfeiern</b>	<b>11</b>
<b>Arbeitgeber-Darlehen</b>	<b>12</b>

<b>Weitere Ideen</b>	<b>12</b>
Vergünstigungen	13
Versorgung	13
Karriereförderung	14
Führung	14
Work-Life-Balance	15
Identifikation	16
<b>Fazit</b>	<b>16</b>

Du hast bestimmt auch schon mal auf deine Lohnabrechnung geschaut und gedacht "Wieso bleibt von meinem Brutto so wenig Netto übrig?". Das liegt vor allem an deinen persönlichen Verhältnissen wie deiner Steuerklasse oder deiner Kinderfreibeträge.

Was viele aber nicht wissen ist, dass es durchaus einige Möglichkeiten gibt, ganz legal sein Nettogehalt zu steigern, ohne in die große Gehaltsverhandlung einsteigen zu müssen.

Heute möchten wir dir einige dieser Möglichkeiten vorstellen.

## Tipps für mehr Netto vom Brutto

### Tanken bis 44 Euro

Als Autofahrer nervt der Vergleich von Benzinpreisen, um das günstigste Angebot zu erwischen. Was aber, wenn du dir darüber gar keine Gedanken mehr machen musst?

Das Einkommensteuergesetz definiert in § 8 ganz genau, was Einnahmen sind und da gehören sogenannte Sachbezüge nicht dazu. Und was keine Einnahme ist, muss auch nicht versteuert werden!

Du kannst also ein Mal im Monat für genau 44 Euro oder weniger tanken gehen oder einen anderen Einkaufsbeleg einreichen und erhältst diesen Betrag steuer- und sozialversicherungsfrei von deinem Arbeitgeber erstattet.

**Wichtig hierbei:** Der Sachbezug darf pro Monat die 44 Euro Grenze nicht übersteigen (auch nicht um 1 Cent!) und muss auch tatsächlich mit einem Beleg nachgewiesen werden.

### Alternative: Waren und Dienstleistungen Dritter

Vom Arbeitgeber ausgegebene Gutscheine für Waren für den Einkauf bei einem Dritten sind steuer- und beitragsfrei, wenn die Freigrenze für Sachbezüge von monatlich 44 Euro nicht überschritten wird. Diese Gutscheine dürfen nicht bar ausgezahlt werden.

## Alternative: Stromkosten

Über eine monatliche Abschlagszahlung an den Energieversorger des Beschäftigten in Höhe des Freibetrags von 44 Euro kann der Arbeitgeber die Kosten für Strom übernehmen.

## Alternative: Zeitungsabonnement

Hier übernimmt der Arbeitgeber die Rechnung für die Zeitung/Zeitschrift des Arbeitnehmers. Dieser Zuschuss ist steuer- und beitragsfrei, wenn er monatlich unter 44 Euro bleibt.

## Alternative: Fitnessstudio

Arbeitgeber können Ihren Mitarbeitern auch einen Zuschuss für den Besuch von Fitnessstudios zahlen. Ein einfaches, unbürokratisches Mittel, das auch kleine Firmen schnell umsetzen können. Dieser Zuschuss ist steuerfrei, wenn der Arbeitgeber monatlich maximal 44 Euro der Mitgliedsbeiträge übernimmt.

Wenn Mitarbeiter bereits andere Gutscheine (zum Beispiel fürs Tanken) im Wert von 44 Euro erhalten, bleibt fürs Workout jedoch nichts übrig. Die steuerlich unkomplizierteste Variante ist ein Fitnessraum in der Firma, den Mitarbeiter kostenlos nutzen dürfen.

## Erholungsbeihilfe mindestens 156 Euro

Du kennst bestimmt das klassische Urlaubsgeld, was auch nicht zu verachten ist. Jedoch muss man dieses versteuern und auch Sozialabgaben davon abführen.

Unser Tipp für einen Zuschuss des Arbeitgebers zum Urlaub ist die Erholungsbeihilfe. Ein Mal im Jahr kann man bis zu 156 Euro erhalten plus 104 Euro für den Partner. Für jedes Kind kommen noch mal 52 Euro dazu!

**Wichtig:** Die Erholungsbeihilfe kann ein Mal im Jahr gewährt werden und muss in engem zeitlichen Zusammenhang mit dem Urlaub stehen. Der Arbeitgeber pauschaliert die Lohnsteuer für dich.

## Beihilfe bei belastenden privaten Ereignissen

Arbeitgeber, die weniger als fünf Mitarbeiter haben, dürfen den Arbeitnehmern eine steuerfreie Beihilfe auszahlen (Richtlinie 3.11 Abs. 2 Lohnsteuerrichtlinien). Steuerfreie Beihilfen dürfen ausbezahlt werden, wenn folgende Voraussetzungen vorliegen:

Beim Arbeitnehmer ist privat ein belastendes Ereignis eingetreten und die Beihilfezahlung des Arbeitnehmers beträgt pro Jahr nicht mehr als 600 Euro.

Belastende Ereignisse, für die diese steuerfreie Beihilfe ausbezahlt werden darf, sind z.B. Krankheit, Todesfall in der Familie, finanzielle Belastung durch Pflege von Familienangehörigen, Vermögensverlust durch höhere Gewalt, Feuer, Hochwasser oder Diebstahl.

## Notebook oder Smartphone ausleihen

Nach § 3 Nr. 45 EStG kann man sich als Arbeitnehmer "betriebliche Datenverarbeitungsgeräte und Telekommunikationsgeräte sowie deren Zubehör" von seinem Arbeitgeber leihen lassen. Die Dauer dieser Leihgabe ist nicht begrenzt und die Verwendung muss nicht betrieblich sein.

Das heißt: Ein Notebook oder das neuste Smartphone kann dein Arbeitgeber kaufen und dir zeitlich unbegrenzt leihen.

**Wichtig:** Der Arbeitgeber muss die Lohnsteuer pauschalieren, davon merkst du aber nichts.

## Telefonrechnung

Wenn du kein separates Firmenhandy hast, sondern dein privates Telefon auch für berufliche Zwecke verwendest, kann der Arbeitgeber die Kosten für die betriebliche Nutzung übernehmen ohne dass Lohnsteuer oder Sozialversicherung gezahlt werden muss.

## Internetzuschuss

Wenn der Mitarbeiter privat über einen Internetanschluss verfügt, kann das Unternehmen die von ihm nachgewiesenen Nutzungsgebühren bis zu einer Höhe von 50 Euro pro Monat erstatten.

Es muss diesen Betrag mit 25 Prozent pauschal versteuern. Dabei reicht es aus, wenn der Arbeitnehmer eine schriftliche Bestätigung über die Kosten seines Internetvertrages vorlegt.

## Deine Brille zahlt der Chef

Wenn du durch eine augenärztliche Bescheinigung nachweisen kannst, dass du am Arbeitsplatz eine Brille brauchst, darf dein Arbeitgeber dir die Kosten steuerfrei erstatten.

**Wichtig:** Betriebliche Gesundheitsförderung darf im Jahr 500 Euro nicht übersteigen.

## Massagen, Rückenurse und Stressbewältigung

Krankheitsausfälle der Mitarbeiter sind in Unternehmen nicht selten. Als häufigste Ursache gelten Rückenprobleme. Der Arbeitgeber kann zur Förderung der Gesundheit seiner Arbeitnehmer Kurse zur Verbesserung des Gesundheitszustandes beitrags- und steuerfrei unterstützen. Existieren in dem Betrieb keine Angebote, hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, Barzuschüsse für privat durchgeführte Kurse zu garantieren.

Begünstigt sind danach insbesondere folgende Kurse:

- Raucherentwöhnungskurse
- Diätberatungskurse
- Rückentraining
- Yogakurs
- Antistresskurse

**Wichtig:** Auch hier darf die betriebliche Gesundheitsförderung im Jahr 500 Euro nicht übersteigen. Dafür werden alle Zuschüsse zusammengerechnet.

## Kindergartenzuschuss

Wenn dein Kind noch nicht schulpflichtig ist, kannst du dir von deinem Arbeitgeber einen Zuschuss zum Kindergartenbeitrag zahlen lassen. Er kann sogar den kompletten Beitrag übernehmen - hier gibt es keine Obergrenze!

**Wichtig:** Das Kind muss tatsächlich in einem Kindergarten o.ä. untergebracht sein. Die Betreuung zu Hause gilt leider nicht.

## Der Kaffee geht aufs Haus

Coffee to go vom Bäcker nebenan geht ganz schön ins Geld, wenn man ihn jeden Morgen kauft.

Einfacher ist es da, wenn man vom Arbeitgeber Kaffee und andere Getränke unentgeltlich gestellt bekommt. Auch eine verbilligte Abgabe von Getränken zählen nicht zum steuerpflichtigen Arbeitslohn, weil es sich hierbei um sogenannte Aufmerksamkeiten handelt.

**Wichtig:** Arbeitest du in einem Restaurant und isst jeden Tag ein Mittagessen, gilt dies nicht mehr nur als Aufmerksamkeit. Hier gelten andere Regelungen.

## Betriebliche Altersvorsorge

Bei der betrieblichen Altersvorsorge fließen die Beiträge aus dem Bruttogehalt des Arbeitnehmers in die Altersvorsorge. Auf diese Weise sinkt die Steuerbelastung des Arbeitnehmers und die Sozialversicherungsbeiträge sind für Arbeitgeber und Arbeitnehmer niedriger.



## Jobticket

Beim Jobticket handelt es sich um Monats- oder Jahreskarten für den ÖPNV, die der Arbeitgeber entweder vergünstigt oder kostenfrei zur Verfügung stellt. Der Arbeitgeber schließt hierfür einen Vertrag mit dem Verkehrsunternehmen ab und trägt sämtliche Kosten. Erfolgt die monatliche Ausgabe des Tickets, wird dieses als Sachbezug anerkannt.

## Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz

Übernimmt der Arbeitgeber die Fahrtkosten seiner Arbeitnehmer für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz, können dem Arbeitnehmer bis zu 0,30 Euro/km und Tag beitragsfrei und pauschalversteuert gewährt werden. Gängig ist eine Pauschalisierung von 15 Arbeitstagen.

Legt der Arbeitnehmer die Strecke mit dem ÖPNV zurück, ist sogar eine volle Erstattung der Kosten möglich.

## Firmenwagen

Hier überlässt der Arbeitgeber dem Beschäftigten einen Firmenwagen zur privaten und beruflichen Nutzung. Wird das Fahrzeug nur zu beruflichen Zwecken genutzt, fallen keine Steuern an. Bei einer privaten und beruflichen Nutzung werden Steuern und Sozialversicherungsbeiträge fällig.

## Zuschläge für Wochenend- und Nachtarbeit

Das Einkommensteuerrecht gibt Arbeitgebern die Möglichkeit, Beschäftigten für Nacht- und Wochenendarbeit steuer- und beitragsfreie Zuschläge zu zahlen. Die Höhe variiert prozentual zur tatsächlich geleisteten Arbeit.

## Restaurant Gutscheine

Ein beliebtes Gehalts-Extra sind Restaurant-Schecks fürs Mittagessen, mit denen Arbeitgeber ihren Mitarbeitern jeden Tag einen Teil des Essens und Trinkens bezahlen. Die Schecks können Mitarbeiter dann in Restaurants oder Imbissen um die Ecke einlösen. Eine gute Möglichkeit für kleine Firmen, die sich keine eigene Kantine leisten können.

Solche Gutscheine sind steuerfrei, wenn der Arbeitgeber täglich maximal 3,10 Euro zum Mittagessen dazu gibt. Der Verrechnungswert des Restaurant-Schecks darf bei höchstens 6,20 Euro liegen, das heißt, Arbeitgeber und Arbeitnehmer zahlen jeweils die Hälfte. Pro Tag darf maximal ein Gutschein verwendet werden, eine Einlösung am Wochenende muss ausgeschlossen sein.

## Günstiges Kantinenessen

Größere Unternehmen können für ihre Mitarbeiter auch eine Kantine einrichten. Auch hier müssen Arbeitgeber einiges beachten, damit das Finanzamt nicht die Hand aufhört.

Das Kantinenessen ist steuerfrei, wenn Arbeitnehmer pro Mittag-/Abendessen 3,10 Euro selbst zahlen. Soll das Essen in der Kantine kostenlos sein, müssen Mitarbeiter darauf Steuern zahlen, und zwar auf den Betrag von 3,10 Euro (ist hier die sogenannte Bemessungsgrundlage für die Steuer). Zahlen Mitarbeiter zum Beispiel 2 Euro zu den Kosten des Mittagessens dazu, müssten sie noch 1,10 Euro versteuern.

Wollen Arbeitgeber verhindern, dass Mitarbeiter dafür Steuern zahlen müssen, können sie für den Mitarbeiter einspringen und eine Pauschalsteuer aufs Essen ans Finanzamt zahlen.

## Frühstück

Mit einem guten Frühstück können Mitarbeiter gut gestärkt in den Tag starten.

Das Frühstück vom Chef ist steuerfrei, wenn der Mitarbeiter für das Frühstück 1,67 Euro selbst zahlt. Wollen Chefs ihren Mitarbeiter ein kostenloses Frühstück spendieren, müssen

die Mitarbeiter auf den sogenannten Sachbezugswert von 1,67 Euro Steuern zahlen. Ansonsten gilt die gleiche Regel wie beim Kantinenessen.

## Belegschaftsrabatt

Häufig überlassen Unternehmen aus dem produzierenden oder Dienstleistungsgewerbe eigene Waren oder Dienstleistungen vergünstigt oder kostenlos. Darunter fallen Zuwendungen, mit denen der Arbeitgeber üblicherweise handelt. Sie sind steuer- und beitragsfrei sofern die vom Arbeitnehmer zu zahlenden Preise abzüglich 4 % Abschlag nicht 1.080 Euro jährlich übersteigt.

## Vermietung von Werbeflächen

Mietet der Arbeitgeber Werbeflächen am privaten Pkw des Arbeitnehmers, ist dieser beitrags- und steuerfrei, sofern diese nicht 256 Euro pro Jahr übersteigen. Voraussetzungen sind ein Mietvertrag und eine festgelegte Laufzeit.

Diese Werbung könnte beispielsweise aus einem gebrandeten Nummernschild oder einem einfachen Aufkleber bestehen.

## Geburtstagsgeschenke an Mitarbeiter

Wer seinen Mitarbeitern zum Beispiel zum Geburtstag etwas Gutes tun will, kann ihnen Geschenke überreichen. Damit darauf keine Steuern anfallen, müssen Arbeitgeber allerdings einige Dinge beachten.

Solche Geschenke sind steuerfrei, wenn sie zu persönlichen Anlässen des Mitarbeiters übergeben werden, also zum Beispiel zu einem Geburtstag, der Hochzeit oder der Geburt eines Kindes. Dafür gilt eine Steuer-Freigrenze von 60 Euro (inklusive Umsatzsteuer). Ist das Geschenk auch nur einen Cent teurer, ist es steuerpflichtig. Geschenke zu persönlichen Anlässen sind auch mehrmals pro Monat oder Jahr steuerfrei, zum Beispiel wenn ein Arbeitnehmer Geburtstag hat und ein Kind bekommen hat.

Geschenke in Bargeld gelten dagegen immer als Arbeitslohn und müssen versteuert werden.

Für Geschenke, die nicht zu einem Geburtstag oder einer Hochzeit überreicht werden, gilt die Sachbezugsfreigrenze von 44 Euro. Das heißt, das Geschenk darf pro Monat einen Wert von 44 Euro nicht übersteigen, wenn es steuerfrei sein soll. In diese Freigrenze müssen auch andere Zuwendungen (Tankgutscheine, Zuschuss fürs Fitnessstudio, ...) eingerechnet werden.

**Wichtig:** Wird diese Grenze auch nur geringfügig überschritten, ist das Geschenk steuerpflichtig.

## Gemeinsame Ausflüge / Urlaub

Es gibt Unternehmen, die ihre Mitarbeiter zu einem gemeinsamen Urlaub einladen: Es geht mal an die Ostsee, in die Türkei, nach Mexiko und nach Thailand. Es muss aber nicht gleich ein ganzer Urlaub sein, den Chefs ihren Mitarbeitern spendieren. Auch Ausflüge können das Team zusammenschweißen und das „Wir-Gefühl“ stärken.

Solche Ausflüge sind steuerfrei, wenn die Kosten für das Team-Event höchstens 110 Euro pro Mitarbeiter betragen. Alles, was darüber hinausgeht, müssen Mitarbeiter als geldwerten Vorteil versteuern, darauf also Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge zahlen.

Will der Arbeitgeber das verhindern – weil das die Mitarbeiter verärgern könnte – kann der Arbeitgeber einspringen und für seine Angestellten Steuern darauf zahlen.

## Betriebsfeiern

Ein Grillabend im Sommer, eine Weihnachtsfeier im Winter: Betriebsfeiern sind ein beliebtes Mittel, um Mitarbeitern etwas Gutes zu tun. Wer gemeinsam mit seinen Mitarbeitern feiern will, kann dies unter bestimmten Bedingungen auch tun, ohne dass der Staat die Hand aufhält.

Steuerfrei, wenn die Ausgaben dafür pro Mitarbeiter höchstens 110 Euro betragen. Pro Jahr sind maximal zwei Betriebsfeiern steuerfrei. Liegen die Kosten pro Feier und Kopf über 110 Euro, muss der Mitarbeiter auf diesen Betrag Steuern zahlen (hier gilt die gleiche Regel wie bei Betriebsausflügen).

## Arbeitgeber-Darlehen

Benötigt ein Arbeitnehmer privat dringend Geld, bekommt jedoch kein Darlehen von seiner Bank oder die Zinsen sind einfach zu hoch, kann der Arbeitgeber seinem Mitarbeiter unter die Arme greifen. Das Finanzamt besteuert die Zinsvorteile als Arbeitslohn. Als Vergleichsmaßstab wird der Effektivzinssatz der Deutschen Bundesbank verwendet, der unter [bundesbank.de](http://bundesbank.de) abrufbar ist.

**Praxis-Tipp:** Bei kleinen Darlehen führen Zinsvorteile nicht zu steuerpflichtigem Arbeitslohn. Das gilt für Darlehen mit einer Höhe von bis zu 2.600 Euro. Bei höheren Darlehen gilt der zu versteuernde Zinsvorteil als Sachbezug. Liegt der Zinsvorteil also monatlich unter 44 Euro und es werden keine weiteren Sachbezüge gewährt, fallen keine Steuern und Sozialabgaben an.

## Weitere Ideen

Jeden Tag steigt die Herausforderung für Personalverantwortliche, Mitarbeiter zu gewinnen und zu binden. Zum einen macht der Fachkräftemangel es schwierig, qualifizierte Arbeitskräfte zu finden. Zum anderen stellt die „Generation New Work“ ihre Erwartungen an Freiräume, Mitgestaltung und Anerkennung künftig mit einem soliden Grundgehalt und marktüblichen Zulagen gleich.

Wer mehr für die Mitarbeiterbindung tut, sichert Arbeitskraft und gibt einen „spürbaren“ Vertrauensvorschuss auf Leistungen in der Zukunft. Diese Übersicht listet mögliche Ansätze.

## Vergünstigungen

Dies umfasst Maßnahmen, die Erfolge anerkennen, Mittel, die Arbeiten komfortabler machen und auch privat genutzt werden können, die Erreichbarkeit gewährleisten oder auch zeitlich und örtlich flexibles Arbeiten erlauben – ein Aspekt, der immer relevanter wird.

- Mobilität und Konnektivität: Dienstwagen, Fahrer, Fuhrpark, Pendelbusse, Bring- und Abholdienste, Zuschüsse auf Fahrtkosten, freie oder vergünstigte Parkplätze,
- Smartphone, Laptop, Notebook oder Tablet
- Home Office: Geräteausstattung, Software, Internet-, Intranetzugang
- Incentives und Gratifikationen: Reisen, Events, Shopping-, Wellness- oder Tankgutscheine
- Rabatte: Produkte und Leistungen des Arbeitgebers oder von Kooperationspartnern  
Werkwohnungen

## Versorgung

Mit Beiträgen zur Vorsorge und zur finanziellen Absicherung kann die langfristige Mitarbeiterbindung gefördert werden. Dazu können sie auch steuerlich attraktive Modelle zur Entgeltumwandlung nutzen.

- Vorsorge und Vermögensbildung: Übernahme oder Zuschuss zur betrieblichen Altersvorsorge (Pensionskasse, Pensionsfonds, vermögenswirksame Leistungen etc.)
- Versicherungen: Direktversicherungen, Unfallversicherung,
- Krankenzusatzversicherung
- Beteiligungen: Mitarbeiteraktien, Personalobligationen etc.
- Sterbekasse: Begräbniskosten, Unterstützung von Hinterbliebenen
- Mitarbeiter-Darlehen oder Zuschüsse (z. B. auf Sehhilfen)
- Schuldnerberatung

## Karriereförderung

Qualifizierungsmaßnahmen tragen zur persönlichen Entwicklung von Mitarbeitern und damit zu seiner beruflichen Zukunft bei. Im Rückfluss von Know-how stärken sie das Unternehmen insgesamt.

- Qualifizierung: interne und externe Workshops, Trainings, Seminare, Sprach- und Softwarekurse, Vorträge, E-Learning-Programme (Web-based, Intranet etc.),
- Trainee-Programme, Job Rotation, Austausch mit ausländischen Gesellschaften, Auslandsaufenthalt zum Spracherwerb, Projektarbeit
- Coachings: für Fach- und Führungskräfte, High Potentials, Teamleiter
- Karriereplanung: Berufsberatung, Mentoring, Jobpaten

## Führung

Führungskräfte müssen den Spagat zwischen wirtschaftlichem Erfolg und emotionaler Führung managen. Maßnahmen zur Bindung zielen auf die Sicherung des unternehmerischen und persönlichen Erfolges, den Auf- und Ausbau von Führungsqualitäten oder die Sicherung von Personal.

- Neue Mitarbeiter: Einführungs- und Einarbeitungsprogramme, 100-Tage-Gespräche, Programme für den Führungsnachwuchs, Mentoring
- Führungszirkel: regelmäßige Feedbacks, regelmäßige Austauschgespräche
- Entwicklung: regelmäßige Zielgespräche und Beurteilungen, Coachings zu Rolle, Führung, Verantwortung und Motivation, Workshops zu Strategie, Kreativität, Innovation, Teambuilding und Diversity, Ressourcenmanagement etc.
- Ausscheidende Mitarbeiter: transparente Austrittsprogramme, Austrittsgespräche (Ermittlung von Fluktuationsmotiven auf allen Ebenen zur Steuerung der Personalentwicklung)

## Work-Life-Balance

Künftig verwischen die Grenzen zwischen Arbeit und Privatem immer mehr. Umso mehr müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam darauf achten, dass Abgrenzung gewährleistet ist und Familie, Freizeit und Gesundheit nicht kurz kommen.

- Flexibilität in der Arbeitsplatzgestaltung: Job Sharing bzw. Job Splitting (auch für Vertriebsmitarbeiter, Führungskräfte oder Executives), freies Zeitmanagement, Nebenjobmöglichkeit, Home Office, Teleworking (regelmäßig, permanent oder anlassbezogen)
- Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung: Gleitzeit-, Arbeitszeit-, Langzeit-, Lebensarbeitszeitkonten, Freistellung für Hausbau oder andere private Großprojekte, Sabbatical, Altersteilzeit, Arbeitszeitverkürzung, Überstundenausgleich monetär oder durch Freizeit, Sonderurlaubstage, unbezahlter Urlaub
- Elternzeit und Mutterschutz: Weiterbildungsangebote, Rückkopplung (auf dem Laufenden bleiben, involviert sein), Verlängerung durch Zeitkonten, stufenweise Wiedereinstieg
- Gesundheitsfürsorge: Zuschüsse für Sport- und Freizeitaktivitäten, Mitgliedschaften, Betriebssport, Angebote am Arbeitsplatz (Fitness-Raum, Pool, Sport- oder Golfplatz, Tischtennis etc.), Gesundheitschecks, Werksarzt, Rauchentwöhnung, Impfaktionen, Mitarbeiter-Fahrräder, ergonomische Büromöbel, Maßnahmen zu Arbeitssicherheit und Unfallschutz, gesunde Betriebsverpflegung, Zuschüsse oder Gutscheine für gesundes Essen, Obst und Getränke gratis
- Soziale Fürsorge: Diversity-Programme, Bezuschussung von Kinder-, Schulkinder-, Hausaufgabenbetreuung, Betriebs-KiTas, Beratungsangebote rund um Erziehung und Familie, Zuschüsse und Services rund um Haushalt, Garten, Winterdienst, Auto, Umzug, Events (After-Work, Bowling, Billard, Cartbahn etc.)
- Wohlfühlfürsorge: Rückzugsorte, Pausenräume, Ruheraum, Wellness-Gutscheine, Rückenschule, Massagen, Anti-Stress-Programme, Burnout-Prävention, Angebote zur Förderung von Konzentration bzw. Entspannung, „grüner Arbeitsplatz“, Ferienhaus, Erholungshäuser



## Identifikation

Eine engagierte Arbeitgebermarke strahlt nach innen und außen, bis in die Familien der Arbeitnehmer hinein und wird über Multiplikationen öffentlich kommuniziert. Maßnahmen fördern hier die Identifikation und stärken das Image.

- Reisen, Kunst-, Kultur- und Freizeit-Events für Mitarbeiter mit und ohne Angehörige, für Mitarbeiter und Ehemalige
- Tag der offenen Tür, Betriebsbesichtigungen
- Eintritts-Sponsoring
- Involvement: Wettbewerbe, Challenges, Mitarbeiter-Blog, Mitarbeiterzeitung
- Engagement: Soziales, Umwelt, Stadt, Region
- Netzwerken: Ehemaligen-Treffen, Alumni-Netzwerk
- Gruppen: Theater, Musik, Gesang, DIY etc.

Solche Maßnahmen lassen sich zielgerichtet auf alle Mitarbeiter, Fach- und Führungskräfte oder auch Teamkonstellationen zuschneiden und können regelmäßig, anlassbezogen oder bei Erreichung von Erfolgen zugewendet werden. Darüber hinaus gibt es sicher noch unternehmensindividuelle Maßnahmen, die Mitarbeitern Freude an der Arbeit und Möglichkeiten zur Mitgestaltung versprechen. Bei der Entwicklung könnten die Mitarbeiter sogar involviert werden.

## Fazit

Hoffentlich war da ein Tipp für dich dabei, den du noch nicht kanntest.

Vor der nächsten Gehaltsverhandlung solltest du die Möglichkeiten für dich durchspielen und [dein Netto-Gehalt ausrechnen](#).

**Steuerberater einschalten:** Steuerfreie oder steuerbegünstigte Gehaltsextras zur Verhinderung der kalten Progression ruft natürlich das Finanzamt auf den Plan. Um steuerlich auf der sicheren Seite zu stehen und Lohnsteuerprüfungen gelassen entgegen zu sehen, sollte bei Vereinbarung von steuerfreien oder steuerbegünstigten Gehaltsextras stets der Steuerberater eingeschaltet werden. Ein finanzieller Aufwand, der sich wegen der Rechtssicherheit auf jeden Fall lohnt.