
Einkaufen, Mittagessen und eine Rente - Steigerung der Arbeitgeberattraktivität durch Gehaltsextras

Die aktuelle Statistik der Bundesagentur für Arbeit (abrufbar unter <https://statistik.arbeitsagentur.de>) weist für Februar 2024 **über 700.000 offene Stellen** mit einer durchschnittlichen **Besetzungszeit von über 170 Tagen** auf. Die Suche nach Arbeitskräften dürfte mittlerweile Alltag in vielen deutschen Handwerksbetrieben sein. Aber nicht nur die Suche nach neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, auch die Bindung der bereits vorhandenen Fachkräfte ist ein immer größer werdendes Thema.

Es gibt hier (leider) kein Patentrezept, um dieser Herausforderung Herr zu werden. Aber zumindest Bausteine, um es souverän(er) bewältigen zu können. Ein solcher Baustein ist die Einführung von **Benefits**, individuellen Zusatzleistungen eines Unternehmens mit dem Ziel, die Attraktivität als Arbeitgeber zu stärken. Denn längst ist der „reine“ Brutto-Lohn nicht mehr nur der einzige Maßstab, um Mitarbeiter zu binden und zu finden.

Wie funktionieren Benefits?

Bei den erwähnten Benefits geht es um **Gehalts-Extras**, die dem Mitarbeiter unmittelbar das Gefühl der Wertschätzung durch den Arbeitgeber über den vereinbarten (ausreichenden) Bruttolohn hinaus vermitteln. Hier ist grundsätzlich gerade die steuerliche Behandlung immer zwingend ein Thema für das nächste Gespräch mit dem Steuerberater, aber ganz grob - und außerhalb jeder Beratungsleistung - gesagt, hat der Gesetzgeber in einigen Bereichen der Steuer- und Sozialgesetzgebung Gestaltungsmöglichkeiten geschaffen, um Leistungen des Arbeitgebers

- sozialversicherungs- und lohnsteuerfrei
- pauschal versteuert

für Mitarbeiter möglich zu machen.

Das bekannteste (und vielleicht notwendigste!) Beispiel ist die betriebliche Altersvorsorge, seit Januar 2022 muss sogar jeder Arbeitgeber auf Grundlage des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) eine Entgeltumwandlung anbieten, wenn der Arbeitnehmer dies wünscht.

Die Spannweite der Beispiele für Benefits ist weit, sie reicht von betrieblicher Altersvorsorge über Gesundheits- und Fitnessangebote bis hin zu den Rubriken Mobilität, Einkaufen oder Beruf & Familie.

Im Folgenden ein kurzer Ausschnitt (nicht abschließend) aus dem „Benefit-Katalog“:

Zukunftsvorsorge

- Betriebliche Altersversorgung
- Betriebliche Altersversorgung mit Förderbeitrag
- Vermögenswirksame Leistungen
- Berufsunfähigkeitsversicherung

Gesundheit

- Betriebliche Krankenversicherung - Exklusive Gesundheitsleistungen
- Erholungsbeihilfe

Verkehr

- Fahrscheinzuschuss
- Deutschlandticket
- Entfernungspauschale

Alltag

- Internetzuschuss
- Handykosten
- Warengutschein
- Mitarbeiterrabatt
- Kindergartenzuschuss
- Essenschecks
- Verpflegungsmehraufwand

Jedes Unternehmen kann so individuell auf die Bedürfnisse und Anforderungen der Mitarbeiter abgestimmt zusätzliche Gehaltsbestandteile anbieten und damit aktiv zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität beitragen.

Zu guter Letzt - Fazit und eine Empfehlung

Die Steigerung der Arbeitgeberattraktivität durch Benefits ist ein guter Baustein, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu binden und zu finden.

Allerdings sollte die Einführung überlegt geschehen und professionell geplant werden, denn das Zusammenspiel von Arbeits-, Steuer- und Sozialversicherungsrecht muss unbedingt berücksichtigt werden, ebenso wie gegebenenfalls tarifrechtliche Regelungen einzuhalten sind. Vor allem sollten die Benefits mit den Bedürfnissen der Mitarbeiter abgestimmt sein - was nützt das beste Benefit, wenn es keiner haben will.

Und die klare Empfehlung zu guter Letzt lautet hier, Spezialisten bei der Umsetzung und der Konzeption mit heranzuziehen. Die Helmsauer Gruppe setzt hier auf die Kompetenz der Deutschen Gesellschaft für betriebliche Altersversorgung (DGBAV).

Jens Christian Ammermann