

# WIE UNTERNEHMEN IHRE MITARBEITER MIT STEUERFREIEN INCENTIVES WERTSCHÄTZEN KÖNNEN

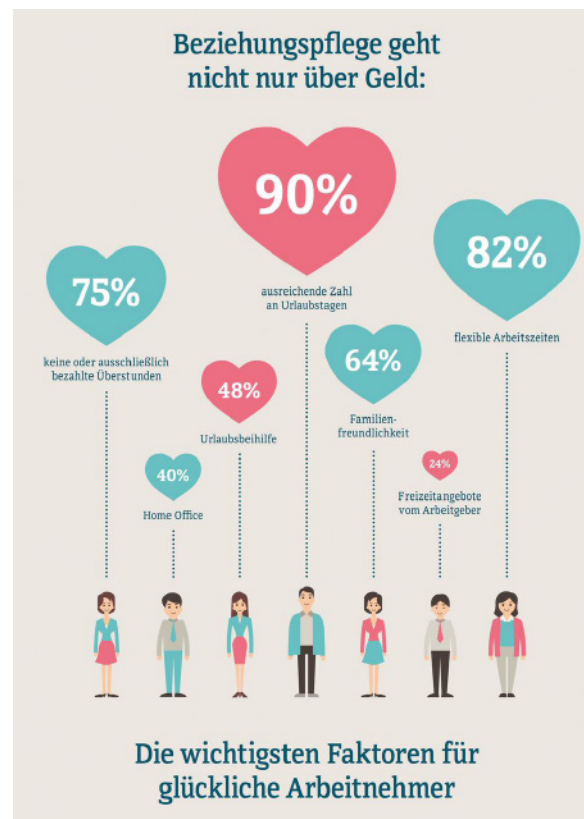
## Ein Überblick über steuerbegünstigte Incentives für Beschäftigte

Von George Wyrwoll

Die Babyboomer stehen kurz vor der Rente, und die geburtenschwächeren Jahrgänge stellen den Arbeitsmarkt auf den Kopf. Immer seltener können sich Unternehmen aus einem breiten Bewerberpool die fähigsten Kräfte aussuchen. Sie müssen ihren Mitarbeitern einiges bieten, um als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden.

Angesichts der düsteren demographischen Entwicklung in Deutschland und eines Defizits von rund 2 Millionen Erwerbstätigen bis 2025 laut Arbeitsagentur wird sich die deutsche Unternehmenslandschaft immer stärker in zwei Lager aufspalten: Flexi-Firmen auf der einen Seite und Caring Companies auf der anderen. Die sogenannten Flexi-Firmen brechen hierarchische Strukturen auf und arbeiten zunehmend in Projekten, um schnell und flexibel auf die Marktlage reagieren zu können. Caring Companies versuchen, als fürsorgende Arbeitgeber mit vielen Zusatzleistungen ihre Attraktivität zu steigern.

Ganz gleich ob Flexi-Firma oder Caring Company: Im Fokus steht zunehmend der Mitarbeiter – und mit ihm seine Anforderungen an das Unternehmen als Arbeitgeber. Aber was genau erhoffen sich Arbeitnehmer überhaupt im Hinblick auf ihre Arbeitsstelle? Was macht



ein Unternehmen für Bewerber attraktiv? Und was hält Mitarbeiter langfristig bei ihrem Arbeitgeber?

### Was sich Arbeitnehmer wirklich wünschen

Geld allein ist es nicht. Ein Unternehmen kann seine Mitarbeiter noch so gut bezahlen: Wenn sie sich nicht wertgeschätzt fühlen, bleiben sie entweder hinter ihren Möglichkeiten zurück, oder sie schauen sich nach einem anderen Arbeitgeber um. Das gilt in verstärktem Maße, seit die Generation Y den Arbeitsmarkt erobert hat, die Generation der zwischen 1980 und 2000 Geborenen, für die sinnhaftes Arbeiten, Freiräume und Selbstverwirklichung im Beruf wichtiger sind als bloßes Geldverdienen.

Was sich Arbeitnehmer im Einzelnen von ihrem Arbeitgeber wünschen, ist freilich eine sehr individuelle Angelegenheit. Einige Tendenzen lassen sich dennoch ausmachen. Das zeigt eine Umfrage unter 1.000 Arbeitnehmern, die von Sodexo durchgeführt wurde: Auf Platz eins steht unangefochten der Wunsch nach ausreichend Urlaubstagen – egal wie gut das Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis auch sein mag, auf die wohlverdienten Auszeiten wollen 90 Prozent der Befragten ungern ➤

verzichten. Unmittelbar danach folgt auf dem zweiten Platz der Wunsch nach Weiterbildung: 88 Prozent der Umfrageteilnehmer legen Wert darauf, sich im Rahmen von Fortbildungen fachlich oder persönlich weiterentwickeln zu können. Interessant ist an dieser Stelle die große Kluft zwischen Wunsch und Realität: Tatsächlich wird es fast der Hälfte (47 Prozent) der Befragten in ihrem jetzigen Job nur selten oder gar nicht ermöglicht, an entsprechenden Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen.

Ebenfalls hoch im Kurs stehen flexible Arbeitszeiten: Für 82 Prozent der Studienteilnehmer ist es wichtig, in ihrem individuellen Rhythmus arbeiten zu können, so dass sich auch private Interessen wie Freizeit und Familie in den Alltag integrieren lassen. Für drei Viertel der Befragten (75 Prozent) ist es von Bedeutung, dass es keine Überstunden gibt – oder dass diese zumindest bezahlt werden. Die Familienfreundlichkeit des Unternehmens ist für immerhin 64 Prozent ein relevanter Faktor, 48 Prozent der Teilnehmer an der Sodexo-Umfrage möchten auch auf Urlaubsbeihilfen nicht gern verzichten.

### Individuelle Wertschätzung ist gefragt

Wenn die Umfrageergebnisse eines deutlich machen, dann das, dass Unternehmen es selbst in der Hand haben, ihre Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern – aber eben nur dann, wenn sie sich über die individuellen Wünsche ihrer Mitarbeiter im Klaren sind und bereit dazu, ebenso individuell darauf einzugehen. Gefragt ist also ein Mix an Instrumentarien, mit denen ein Arbeitgeber den Angestellten seine Wertschätzung ausdrücken kann. Neben gelebten Werten und einem Führungsstil, der Mitarbeitern Entscheidungsfreiraum bietet, sie fördert und moti-

viert, können das auch ganz konkrete Zusatzleistungen sein, die individuell ausgeschüttet werden.

Beispielsweise kann eine Flexi-Firma durch Urlaubsbeihilfen zeigen, wie wichtig ihr die Erholung ihrer Mitarbeiter ist. Mitarbeiter von Caring Companies, die regelmäßig mit dem Auto zur Arbeit fahren, freuen sich vielleicht mehr über Tankgutscheine. Wer kein Auto fährt, aber gerade eine Familie gegründet hat, fühlt sich durch einen flexibel einsetzbaren Einkaufsgutschein wertgeschätzt. Mit Restaurantschecks lässt sich prinzipiell allen Angestellten etwas Gutes tun. So bleibt mehr vom Gehalt für andere Dinge übrig als die tägliche Verpflegung.

Solche Gutscheine als Teil einer Auswahl an betrieblichen Sozialleistungen bieten Unternehmen auch die Möglichkeit, einen Spielraum im Lohnsteuerrecht zu nutzen, der Arbeitgebern und Arbeitnehmern zugutekommt: Bewegen sich die Geldwerte der Gutscheine innerhalb der gesetzlich vorgeschriebenen Freigrenzen, fallen keine Abzüge an. Während eine einfache Lohnerhöhung für den Arbeitgeber zusätzliche Sozialversicherungs- und Lohnnebenkosten mit sich bringt und vom Arbeitnehmer zu versteuern ist, handelt es sich bei Restaurantschecks, Tank- und Einkaufsgutscheinen innerhalb der Freigrenzen um einen Brutto-für-Netto-Zufluss zusätzlich zum Grundgehalt.

In drei Bereichen können die Steuerfreigrenzen ausgeschöpft werden: Sie gelten für Verpflegung, für Sachzuwendungen ohne persönlichen Anlass sowie für Sachzuwendungen anlässlich eines persönlichen Anlasses. So darf die Verpflegung der Mitarbeiter arbeitstäglich mit 6,20 Euro steuerfrei bezuschusst werden. Auf's Jahr hochgerechnet, ergibt dies über 1.300 Euro steuerfreien Gestaltungsspielraum, den Unternehmen jedem Mitarbeiter in

Form von Restaurantschecks auszahlen können. Die Freigrenze für Sachzuwendungen beträgt 44 Euro pro Monat und Mitarbeiter, also 528 Euro im Jahr, ebenfalls steuerfrei, die etwa für Tankgutscheine eingesetzt werden können. Hinzu kommen noch einmal 60 Euro für Sachzuwendungen, die aus persönlichen Anlässen vergeben werden.

### Flexibles Vergütungssystem dank Zusatzleistungen

Rechnet man all diese Möglichkeiten zusammen, so können Unternehmen jedem Mitarbeiter mit verschiedenen Gutscheinen jährlich rund 2.000 Euro zukommen lassen, ohne dass dafür Steuern oder Sozialabgaben anfallen. So lässt sich ein flexibles Vergütungssystem errichten, das zusätzlich zum festen Gehalt individuelle Sachleistungen einbezieht. Flexi-Firmen und Caring Companies können ihre Attraktivität als Arbeitgeber auf diese Weise deutlich steigern und gleichzeitig den Mitarbeiter und seinen ganz persönlichen Bedarf im Blick behalten. Im europaweiten Durchschnitt liegt der variable Gehaltsbestandteil inzwischen bei 40 Prozent. Deutschland hinkt international mit einem Anteil von 12 Prozent hinterher. Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels wird es aber auch hierzulande nicht ausbleiben, dass Unternehmen ihre Attraktivität als Arbeitgeber unter anderem durch solche Zusatzleistungen zu steigern lernen und ihren Mitarbeitern damit mehr Wertschätzung zukommen lassen. ◀



**George Wyrwoll,**  
Unternehmenskommunikation  
und Regierungsbeziehungen,  
Sodexo Pass GmbH

[george.wyrwoll@sodexo.com](mailto:george.wyrwoll@sodexo.com)  
[www.sodexo-benefits.de](http://www.sodexo-benefits.de)