### **Checkliste: Alternative Vergütungsstrategien zur Gehaltserhöhung**

**1. Ziel der Maßnahme klären**  
☐ Geht es um kurzfristige Entlastung (z. B. Inflationsausgleich)?  
☐ Sollen Mitarbeitende langfristig gebunden werden?  
☐ Ist Motivation/Leistungsanreiz das vorrangige Ziel?

**2. Budgetrahmen prüfen**  
☐ Ist eine dauerhafte Budgetsteigerung möglich?  
☐ Gibt es Spielraum für steueroptimierte Einmal- oder Sachleistungen?  
☐ Ist eine nichtmonetäre Lösung (z. B. Zusatzurlaub, Weiterbildung) sinnvoller?

**3. Rechtliche und steuerliche Aspekte berücksichtigen**  
☐ Wird die Leistung zusätzlich zum geschuldeten Entgelt gewährt (→ Voraussetzung für Steuerfreiheit)?  
☐ Wurde die 50 €-Freigrenze für Sachbezüge beachtet?  
☐ Ist der Freibetrag für Gesundheitsförderung (600 €/Jahr) relevant?  
☐ Liegt eine arbeitsvertragliche oder tarifliche Regelung vor, die zu beachten ist?

**4. Auswahl geeigneter Alternativen (ggf. mehrfach ankreuzen)**  
☐ Einmalige Sonderzahlung (z. B. Inflationsausgleichsprämie)  
☐ Sachbezüge (z. B. Gutscheine, Tankkarten)  
☐ Zuschüsse zur Mobilität (Jobticket, Jobrad)  
☐ Betriebliche Altersvorsorge / Zeitwertkonto  
☐ Weiterbildungsbudget oder persönliche Entwicklungsmöglichkeiten  
☐ Flexible Arbeitszeitmodelle / zusätzliche Urlaubstage  
☐ Gesundheitsförderung (z. B. Fitnesszuschuss, Präventionskurse)

**5. Kommunikation und Akzeptanz sichern**  
☐ Wurden die Vorteile transparent und verständlich erklärt?  
☐ Ist die Maßnahme individuell sinnvoll und nachvollziehbar?  
☐ Gibt es eine Dokumentation der Vereinbarung?

**6. Umsetzung und Nachverfolgung planen**  
☐ Wurde die Maßnahme im HR-System hinterlegt?  
☐ Ist die Abrechnung korrekt eingerichtet?  
☐ Gibt es eine Evaluation der Wirkung (z. B. im Mitarbeitergespräch oder per Feedback)?