

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)?