

GehaltsExtras⁺

Mitarbeiter motivieren, Fachkräfte finden und binden

mit der DGAPI – Deutsche Gesellschaft für attraktive Personalinstrumente
in Zusammenarbeit mit den Volksbanken Raiffeisenbanken

**VR Bank
in Holstein**



Inhalt

Vorwort	3
Sachbezüge kombinieren und Vergütung optimieren	5
Rahmenbedingungen zur maximalen Rechtssicherheit	6
Pragmatische Bausteine der Entgeltoptimierung	7
Erleben Sie den Mehrwert-Effekt	9
Berechnungsbeispiele	10
Außendarstellung	12
Referenzen	14
Hinweis	15

Vorwort der DGAPI

In enger Zusammenarbeit mit der Genossenschaftlichen FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken möchten wir als Konzeptionär in den nachfolgenden Seiten die Entgeltoptimierungslösung vorstellen.

Mitarbeiter sind Mehrwert!

Der Erfolg eines Unternehmens ist abhängig von seinen Mitarbeitern. Diesem ungeschriebenen Gesetz geschuldet folgt seit geraumer Zeit ein regelrechter Kampf um Talente (neudeutsch „War for talents“). Deshalb müssen Unternehmen attraktiv und spannend sein, um die Belegschaft zu binden und um sich der Aufmerksamkeit von potentiellen Arbeitnehmern sicher sein zu können.



Die Meinungsforschungsinstitute sind der Überzeugung, dass die zufriedenstellende Entlohnung für die geleistete Arbeit die unabdingbare Grundlage dafür ist.

Dies ist nicht überraschend und wurde schon Mitte des 20. Jahrhunderts von Abraham Maslow in seiner Bedürfnispyramide definiert.

Der Gratis-Kaffee und die bequemen Bürostühle oder das noch so freundliche Betriebsklima werden dauerhaft keinen Mitarbeiter halten, der sich unterbezahlt fühlt.

Angeheizt wird der „War for talents“ durch den demografischen Wandel, der es zunehmend immer schwieriger macht, Mitarbeiter zu finden und zu binden.

Laut einer IHK-Konjunkturumfrage (2019) geben 62 % der Unternehmen an, dass der Fachkräftemangel das größte Risiko für die weitere wirtschaftliche Entwicklung ist. Rund 53 % der Unternehmen haben offene Stellen, die längerfristig nicht zu besetzen sind.

Somit ist die Rechnung einfach:

Mitarbeiterförderung = Unternehmensförderung!

Unternehmen, die eine innovative, persönlich zugeschnittene Entlohnung anbieten, zeigen auf: Mitarbeiter sind Mehrwert und nicht nur bloße Kostenstellen!

Die Aufwertung der Entlohnung ist deshalb ein unabdingbarer Schritt für den Unternehmenserfolg. Überraschend: Dafür muss nicht einmal viel Geld in die Hand genommen werden!

Von der Altersvorsorge bis hin zur Zahnzusatzversicherung, das Gesetz bietet viele begünstigte Möglichkeiten, sogenannte GehaltsExtras, die sich lebensnah auf die Bedürfnisse der Belegschaft gestalten lassen.

Eine attraktive Entgeltstrategie sorgt für Mehrwert für Mensch und Unternehmen.

DGAPI

Deutsche Gesellschaft für attraktive Personalinstrumente

Ihr Roland Meinert

DGAPI ist ein Tochterunternehmen der DG-Gruppe AG

DG-Gruppe[®] | | | |

Mehrwert schaffen. Für Menschen und Unternehmen.

Sachbezüge kombinieren und Vergütung optimieren

Mit staatlich geförderten GehaltsExtras hat die Bundesregierung attraktive Steuervergünstigungen für Unternehmen geschaffen. Diese Möglichkeiten wirken sich positiv auf die Lohnnebenkosten aus und Unternehmen gewinnen wirtschaftlichen Spielraum, um ihre Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern. Arbeitnehmer erhalten endlich den finanziellen Freiraum

für die so notwendige Vorsorge der wichtigsten Lebensbereiche. Unternehmen können somit ihren Arbeitnehmern eine finanzierbare betriebliche Zukunftsvorsorge (bAV), betriebliche Invaliditätsvorsorge (bUV) oder auch eine betriebliche Gesundheitsvorsorge (bKV) bieten.

Wir haben die Entgeltoptimierung zwar nicht erfunden, aber das Beste daraus gemacht!

Wir sind auf den Gesamtvergütungsansatz spezialisiert und begleiten das neue Vergütungskonzept von Anfang an. Mit Blick auf das Unternehmen wird mit lebensnahen GehaltsExtras das Bruttogehalt so gestaltet, dass der Arbeitnehmer wesentlich mehr von seinem bisherigen Gehalt profitiert als bisher. Zu den möglichen GehaltsExtras gehören unter anderem der Warengutschein, die Entfer-

nungspauschale und die Essensschecks. Die verständliche Kommunikation und vor allem einzelne Mitarbeitergespräche sind der Garant für eine große Akzeptanz in der Belegschaft. Die kontinuierliche Begleitung des Unternehmens rundet das Paket ab und sorgt für den dauerhaften Erfolg. Immer im Blickfeld der DGAPI ist die schlanke Verwaltung für das Personalbüro.

Mehrwerte für den Arbeitgeber:

- + Begegnung der Auswirkungen des demografischen Wandels mit wirksamen Maßnahmen
- + Kostengünstige Implementierung und laufende Betreuung
- + Fachkräftefindung und -bindung durch Steigerung der Unternehmensattraktivität
- + Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit
- + Effizienzsteigerung - Wirksame Vorsorgekonzepte mit maximaler Arbeitnehmerakzeptanz (Wir machen Ihre bAV emotional erlebbar, transparent und erfolgreich!)
- + Maximale Rechtssicherheit bei der Entgeltoptimierung (individuelle steuer-, sozialversicherungs-, arbeits- und tarifrechtliche Begleitung durch Berufsträger)
- + Begleitung bei der Umsetzung in der Personalbuchhaltung (möglichst geringer Verwaltungsaufwand)
- + Laufende Projektbetreuung und Verwaltung, Störfallmanagement, Info-Tage, ein Ansprechpartner
- + Bundesweites Netzwerk im Bereich Arbeits-, Steuer-, Sozialversicherungs- und Tarifrecht

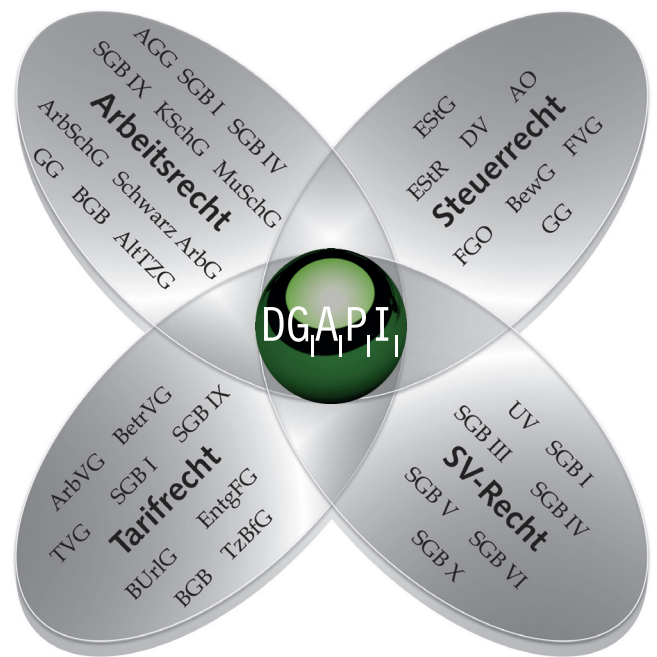
Mehrwerte für die Arbeitnehmer:

- + Umfassende Belegschaftsberatung in Einzelgesprächen und langfristige Betreuung
- + Gehaltserhöhung ohne Abzüge – Es kommt alles beim Mitarbeiter an (OnTop – der kalten Progression ein Schnippchen schlagen)
- + Betriebliche Sozialleistung (betriebliche Zukunftsvorsorge, betriebliche Gesundheits- und Invaliditätsvorsorge, ohne das Nettogehalt zu belasten)
- + Mehr Kaufkraft vom Brutto – Der Lebensstandard erhöht sich spürbar
- + Bekämpfung der Altersarmut, um entspannter in den Ruhestand zu gehen
- + Vorsorge für wichtige Lebensphasen ohne finanziellen Engpass

Rahmenbedingungen zur maximalen Rechtssicherheit

Um einen nachhaltigen Mehrwert zu erreichen, ist das Zusammenspiel von Arbeits-, Steuer- und Sozialversicherungsrecht unabdingbar, ebenso müssen tarifrechtliche Regelungen strengstens eingehalten werden. Unser Betreuungspaket sieht vor, entsprechende Berufsträger in das individuelle Unternehmenskonzept von Anfang an einzubinden.

Aus diesem Grund ist unser großes Netzwerk aus Steuerberatern, Wirtschaftsprüfern und Rechtsanwälten aus dem gesamten Bundesgebiet permanent im Einsatz. Akribisch werden die gesetzlichen Rahmenbedingungen, die verwaltungsrechtlichen Auflagen und die permanenten Rechtsprechungen berücksichtigt, um die Konzepte zu verwirklichen und aktuell zu halten.



Obligatorische Grundlagen vor Projektbeginn:

1. steuerrechtliches / sozialversicherungsrechtliches Gutachten
2. arbeitsrechtliches / tarifrechtliches Gutachten
3. Anrufungsauskünfte bei den zuständigen Betriebsstättenfinanzämtern
4. finale Projektierung mit dem Arbeitgeber
5. Handlungsanweisungen für die Belegschaft (Mitarbeitervorträge, Einzelgespräche mit den Arbeitnehmern, ...)
6. einzelrechtliche Verträge für die Belegschaft



Pragmatische Bausteine der Entgeltoptimierung

Essensschecks

§ 8 EStG, R. 8.1 Abs. 7 LStR

Das Mittagessen noch mehr genießen! Bis zu fünfzehn Essensschecks in analoger oder digitaler Ausführung ermöglichen einen günstigen Einkauf für die arbeitstägliche Verpflegung.

Es stehen bundesweit ca. 30.000 Akzeptanzstellen vom Kiosk bis zum Supermarkt zur Verfügung. Eine Akzeptanzstellenübersicht online oder via App gibt Orientierung.

Für den Arbeitnehmer sind Essensschecks steuer- und sozialversicherungsfrei, wenn der Arbeitgeber auf ca. die Hälfte des Wertes die Pauschalsteuern übernimmt.

monatlich bis 98,55 € (Stand 2021)



15 x 



Werbeflächenmiete

§ 22 Nr. 3 EStG

Das private Kraftfahrzeug wird zum Werbeträger.

Die Mieteinnahmen für bewegliche Gegenstände, wie bspw. ein Auto, werden als sonstige Einkünfte gemäß § 22 Nr. 3 EStG bewertet und sind bis zu 256,00 € jährlich steuerfrei.

Es empfiehlt sich ein Mietzins von monatlich bis zu 21,00 € für die Vermietung einer gut sichtbaren Außenfläche des Autos. Dort wird das Werbemedium (Aufkleber) angebracht.

monatlich bis 21,00 €



Gesucht:
IT-Experten
www.musterfirma.de



Pragmatische Bausteine der Entgeltoptimierung



Fahrschein/-zuschuss

§ 40 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 EStG; § 3 Nr. 15 EStG

Nutzen die Arbeitnehmer den öffentlichen Verkehr, ergeben sich hieraus hervorragende Steuer- und Beitragsersparnisse. Der Staat beschränkt sich hierbei nicht nur auf die Arbeitswege, sondern fördert sogar die private Fahrt im öffentlichen Nahverkehr.

Verschiedene Gestaltungsmöglichkeiten lässt der Gesetzgeber zu. Das Beste daran, bei einer optimalen Auswahl sind die Arbeitswegkosten nach wie vor in der Einkommensteuererklärung ansetzbar.

monatlich in Höhe der Aufwendungen



GehaltsExtra⁺ OnTop

Warengutschein

§ 8 Abs. 2 Satz 11 EStG

Steuer – und sozialversicherungsfrei können Arbeitnehmer monatlich für bis zu 44,00 € einkaufen. Auch für den Arbeitgeber fallen hierbei keine Steuern an.

Verschiedenste Formen der Gutscheingewährung lässt der Staat zu. Von der Tankkarte über einen regionalen Einkaufsgutschein bis hin zur digitalen Lösung. Arbeitgeber nutzen die Möglichkeit des Sachbezugsgutscheins häufig im Rahmen einer Mitarbeiterförderung zusätzlich zum bisherigen Brutto Gehalt, als sogenannte OnTop-Leistung.

monatlich bis 44,00 €



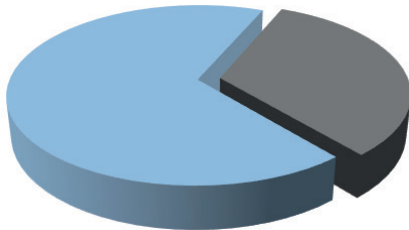
Weitere Bausteine sind auf Anfrage möglich.

Erleben Sie den Mehrwert-Effekt

und ermöglichen Sie Ihren Mitarbeitern so ein optimiertes Gehalt.

Wir haben das Zusammenspiel von Arbeits-, Tarif-, Steuer- und Sozialversicherungsrecht perfektioniert und eine erfolgreiche Dienstleistung geschaffen, die es ermöglicht, jedem Mitarbeiter durch den Gesamtvergütungsansatz eine lukrativere Wertschöpfung aus der Entlohnung zu bieten, als es das herkömmliche Bruttoentgelt schafft.

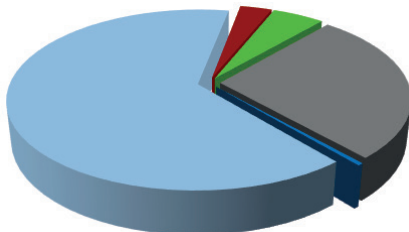
Gehalt



Die Ausgangssituation

Das althergebrachte Brutto wird durch Steuer- und Sozialabgaben auf ein Netto reduziert.

Optimum 50

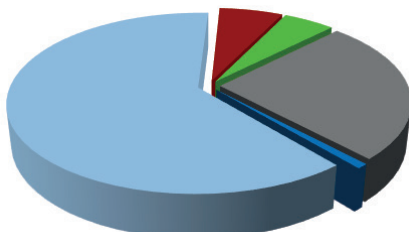


Entgeltoptimierung zugunsten einer höheren Nettoliquidität und einer zusätzlichen Zukunftsvorsorge zum Nulltarif

Durch die Umwidmung von hoch belasteten Bruttobestandteilen in begünstigte GehaltsExtras lassen sich optimale Mitarbeitervergütungen umsetzen – dadurch entsteht mehr Netto vom Brutto.

Hier wird nun ein Teil (50 %) der neu gewonnenen Nettoliquidität so intelligent eingesetzt, dass neben mehr Netto vom Brutto ein noch höherer Effekt erzielt und eine zusätzliche Altersabsicherung aufgebaut wird = betriebliche Zukunftsvorsorge zum Nulltarif.

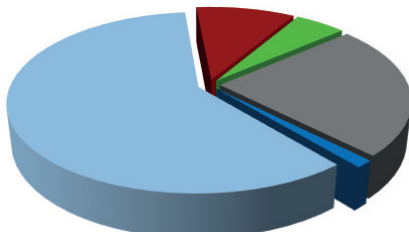
Optimum 100



Entgeltoptimierung zugunsten einer zusätzlichen Zukunftsvorsorge zum Nulltarif

Auch hier entsteht durch die Umwidmung von hoch belasteten Bruttobestandteilen in begünstigte GehaltsExtras mehr Netto vom Brutto. Hier wird die neu gewonnene Nettoliquidität zu 100 % eingesetzt, um eine zusätzliche Altersabsicherung aufzubauen. Die hierbei zusätzlich genutzten Förderungen durch den Staat und Ihren Arbeitgeber steigern den Mehrwerteffekt und es entsteht eine noch höhere betriebliche Zukunftsvorsorge zum Nulltarif.

Optimum Max



Entgeltoptimierung zugunsten einer zusätzlichen Zukunftsvorsorge mit höchstmöglicher bAV und einem Eigenanteil

Um die höchstmögliche Wertschöpfung für eine Zukunftsvorsorge zu realisieren, wird hier der maximal förderbare Beitrag (aktuell 284,00 €) und damit auch die maximale Förderung durch den Staat und den Arbeitgeber verwendet. Durch den kombinierten und bestmöglichen Einsatz aller Mehrwerte (neu gewonnene Nettoliquidität zzgl. max. staatliche Förderung + Arbeitgeberzuschuss) entsteht so dennoch nur ein geringer Eigenaufwand.

Legende: ■ Nettogehalt ■ Sozialversicherung und Steuer ■ EO ■ bAV ■ ArbG-Zuschuss

Berechnungsbeispiel 1



Arbeitnehmer 35 Jahre, 2.500 € brutto,

StKl. 4, 1 Kind, 3 EO-Bausteine, 1 bAV, 9 % KiSt.

Optimiertes Gehalt

Bezüge	Gehalt	Optimum 50	Optimum 100	Optimum Max
Gesamtbezüge	2.500,00 €	2.500,00 €	2.500,00 €	2.500,00 €
steuer- u. sozialversicherungspflichtiges Brutto	2.500,00 €	2.243,03 €	2.175,99 €	2.063,49 €
steuerliche Abzüge	292,09 €	229,03 €	213,04 €	186,48 €
SV-rechtliche Abzüge	499,38 €	448,05 €	434,65 €	412,18 €
Eingesetzte Bausteine				
Essensschecks		98,55 €	98,55 €	98,55 €
Werbeflächenmiete		21,00 €	21,00 €	21,00 €
Fahrschein		70,00 €	70,00 €	70,00 €
Ausgleich Krankentagegeld, Arbeitslosengeld ¹		✓	✓	✓
Ausgleich gesetzliche Rente durch bAV ¹		✓	✓	✓
Verfügbare Nettoliquidität	1.708,53 €	1.746,18 €	1.708,53 €	1.645,06 €
Gesamtbeitrag in eine bAV ²		77,52 €	154,63 €	284,00 €
... hierin enthaltener ArbG-Zuschuss ⁴		10,10 €	20,17 €	37,04 €
Veränderung im Monat	0,00 €	+ 37,65 €	+ 0,00 €	- 63,47 €
Veränderung im Jahr	0,00 €	+ 451,80 €	+ 0,00 €	- 761,64 €
		+ bAV	+ bAV	+ max. bAV
garantierte Kapitalleistung		29.778 €	59.398 €	109.093 €
prognostizierte mtl. Rente ³		101 €	201 €	370 €
oder progn. Kapitalleistung ³		36.725 €	73.256 €	134.545 €
Veränderung Arbeitgeber im Monat ⁵	0,00 €	- 14,02 €	- 9,49 €	- 1,87 €

1) Durch Minderung der Sozialversicherungsbeiträge reduzieren sich die zu erwartenden Sozialversicherungsleistungen. In den wichtigen Bereichen Krankentagegeld, Arbeitslosengeld und gesetzliche Rente wird ein monetärer Ausgleich geschaffen.

2) Die betriebliche Zukunftsvorsorge (bAV) durch Entgeltumwandlung ist die am stärksten geförderte staatliche Altersvorsorgemaßnahme. Während der Ansparzeit entfallen keine Lohnsteuer und Sozialabgaben auf den monatlichen Sparbeitrag von bis zu 284,00 €. Steuern und Sozialabgaben entstehen erst zum Zeitpunkt der Leistungsauszahlung.

3) Prognostizierte Rente bzw. Kapitalleistung aus der bAV. Diese setzt sich aus garantierter Leistung zuzüglich erwirtschafteter Überschüsse zusammen.

4) Der bAV-Beitrag beinhaltet 15,0 % ArbG-Zuschuss.

5) Die Veränderung für den Arbeitgeber ist nach Abzug aller Kosten (ArbG-Zuschuss zur bAV, sowie Dienstleistungs- und Verwaltungsgebühren der DG-Gruppe). Je nach Bundesland ist eine Abweichung der Pauschalsteuer von <3 % möglich.

Berechnungsbeispiel 2 (plus 44 € OnTop-Leistung)



Arbeitnehmer 35 Jahre, 2.500 € brutto,

StKI. 4, 1 Kind, 3 EO-Bausteine, 1 bAV, 9 % KiSt.

		Optimiertes Gehalt		
Bezüge	Gehalt	Optimum 50	Optimum 100	Optimum Max
Gesamtbezüge	2.500,00 €	2.544,00 €	2.544,00 €	2.544,00 €
steuer- u. sozialversicherungspflichtiges Brutto	2.500,00 €	2.232,32 €	2.133,73 €	2.084,49 €
steuerliche Abzüge	292,09 €	226,50 €	203,01 €	191,37 €
SV-rechtliche Abzüge	499,38 €	445,91 €	426,21 €	416,38 €
Eingesetzte Bausteine				
Essensschecks		98,55 €	98,55 €	98,55 €
Fahrschein		70,00 €	70,00 €	70,00 €
Warengutschein (OT)		44,00 €	44,00 €	44,00 €
Ausgleich Krankentagegeld, Arbeitslosengeld ¹		✓	✓	✓
Ausgleich gesetzliche Rente durch bAV ¹		✓	✓	✓
Verfügbare Nettoliquidität	1.708,53 €	1.763,93 €	1.708,53 €	1.680,76 €
Gesamtbeitrag in eine bAV ²		114,00 €	227,38 €	284,00 €
... hierin enthaltener ArbG-Zuschuss ⁴		14,87 €	29,66 €	37,04 €
Veränderung im Monat	0,00 €	+ 55,40 €	+ 0,00 €	- 27,77 €
Veränderung im Jahr	0,00 €	+ 664,80 €	+ 0,00 €	- 333,24 €
		+ bAV	+ bAV	+ max. bAV
garantierte Kapitalleistung		43.791 €	87.343 €	109.093 €
prognostizierte mtl. Rente ³		149 €	296 €	370 €
oder progn. Kapitalleistung ³		54.008 €	107.721 €	134.545 €
Veränderung Arbeitgeber im Monat ⁵	0,00 €	- 61,96 €	- 55,28 €	- 51,94 €

1) Durch Minderung der Sozialversicherungsbeiträge reduzieren sich die zu erwartenden Sozialversicherungsleistungen. In den wichtigen Bereichen Krankentagegeld, Arbeitslosengeld und gesetzliche Rente wird ein monetärer Ausgleich geschaffen.

2) Die betriebliche Zukunftsvorsorge (bAV) durch Entgeltumwandlung ist die am stärksten geförderte staatliche Altersvorsorgemaßnahme. Während der Ansparzeit entfallen keine Lohnsteuer und Sozialabgaben auf den monatlichen Sparbeitrag von bis zu 284,00 €. Steuern und Sozialabgaben entstehen erst zum Zeitpunkt der Leistungsauszahlung.

3) Prognostizierte Rente bzw. Kapitalleistung aus der bAV. Diese setzt sich aus garantierter Leistung zuzüglich erwirtschafteter Überschüsse zusammen.

4) Der bAV-Beitrag beinhaltet 15,0 % ArbG-Zuschuss.

5) Die Veränderung für den Arbeitgeber ist nach Abzug aller Kosten (ArbG-Zuschuss zur bAV, sowie Dienstleistungs- und Verwaltungsgebühren der DG-Gruppe). Je nach Bundesland ist eine Abweichung der Pauschalsteuer von <3 % möglich.

Außendarstellung

Um den von Ihnen gewählten Maßnahmen eine möglichst positive und breite Außendarstellung sowie eine schnelle Verfügbarkeit zu geben, empfehlen wir zwei Wege:

Digitales Benefitportal

Neben der alternativen Vergütungsgestaltung durch GehaltsExtras, die Ihren Mitarbeitern wie vorab dargestellt auch zu einem „Firmenversorgungskonzept“ zum Nulltarif verhelfen, bieten wir Ihnen hierüber weitere praktikable und nutzbringende Benefits. Mit innovativen Ideen für jede Altersgruppe und alle Lebensphasen schaffen Sie dadurch noch attraktivere Arbeitsplätze.

Sie erhalten Ihr individuell auf Ihr Unternehmen abgestimmtes Benefitportal, in welchem Sie die einzelnen „Kacheln“ festlegen.

Folgend eine kleine Auswahl:

- Dienstrad (Jobrad)
- Mitarbeiter-PC-Programm (MPP)
- Einkaufsvorteile
- Weiterbildung
- Gesundheitsförderung
- Serviceoptionen
(Patientenverfügung, digitale Personalakte, ...)
- Digitales schwarzes Brett
(interne Kommunikation, Termine, Neuerungen)
- Umfragetool innerhalb der Belegschaft
- usw.

Jede/r Mitarbeiter/in erhält einen eigenen Account, mit dem er/sie sich einloggen kann - ganz gleich, ob mobil oder Desktop.



Mitarbeiterbroschüre

Die Erstellung Ihrer individuellen Mitarbeiterbroschüre hat zum Ziel, die Bausteinauswahl für die Belegschaft attraktiv und verständlich darzustellen.

Geringe Investition, großer Effekt – nach dem Motto: Tue Gutes und rede darüber! Durch unsere eigene Designabteilung können wir Ihnen diesen Service zu günstigen Konditionen anbieten.

Damit steigern Sie Ihre Attraktivität als Arbeitgeber. Sie intensivieren Ihr Employer Branding bei Ihren bestehenden Mitarbeitern sowie deren Freunden und Bekannten als potenzielle künftige Mitarbeiter oder als Empfehlungsgeber.

Gleichzeitig wird dies bei Einsatz der Broschüre in künftigen Einstellungsgesprächen bereichernd wirken. Sie zeigen damit, dass Ihnen das Wohlergehen Ihrer Mitarbeiter wichtig ist.



Vorwort / Die Entgeltoptimierung

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Wir freuen uns, Ihnen das MUSTERFIRMA-Programm zu Ihrer individuellen Entgeltoptimierung und betrieblichen Sozialleistungen vorstellen zu können.

Allen sozialversicherungspflichtigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bieten wir zukünftig im Bereich der Entgeltoptimierung an:

- eine attraktive Betriebsrente zum Nulltarif
- zudem 20 EUR Altersvorsorgewirksame Leistungen

Gleichzeitig ist es möglich über die Entgeltoptimierung auch Ihre Nettovievergütung zu optimieren.

Diese Broschüre dient einem ersten Überblick. Darüber hinaus werden Sie noch persönlich über die Details unseres Angebotes unterrichtet. Unterstützt werden wir hierbei von der DGEÖ-Deutsche Gesellschaft für Entgeltoptimierung, einem Spezialisten auf diesem Gebiet. Wir wünschen Ihnen viel Freude bei der Lektüre dieser Broschüre.

Max Mustermann
Max Mustermann
Geschäftsführer



MUSTERFIRMA
unser Focus
liegt auf Weitblick

Was bedeutet Entgeltoptimierung?

Mehr Liquidität durch staatlich geförderte Entgeltbausteine! Der Grundgedanke der Entgeltoptimierung ist einfach. Der Gesetzgeber räumt steuerliche Vergünstigungen ein (Entgeltbausteine), die zum Arbeitnehmervorteil eingesetzt werden können. Das heißt: Sie können fortan Teile Ihres Gehaltes bzw. Lohnes umwandeln und sich diese steuer- und sozialversicherungsfrei vergüten lassen. Wie hoch der individuelle Vorteil ist, hängt dabei von persönlichen Voraussetzungen ab (z.B. Steuerklasse, Freibeträge etc.).

Sie profitieren bei der Entgeltoptimierung somit von einer höheren Nettovievergütung, die Sie für Ihren Lebensunterhalt verwenden können. Alternativ können Sie diese zusätzliche Liquidität z.B. auch einsetzen, um eine Verbesserung Ihrer sozialen Absicherung zu erzielen.

Auf den nächsten Seiten werden begünstigten Entgeltbausteine aufgeführt sowie die Beschränkungen, wie sich diese Entgeltbausteine in Euro und Cent auswirken können.

Die Bausteine der Entgeltoptimierung

Essenschecks

§ 8 EStG, R. 8.1 Abs. 7 LStR

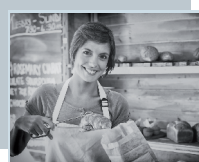
Das Mittagessen noch mehr genießen! Bis zu fünfzehn Essenschecks in analoger oder digitaler Ausführung ermöglichen Ihnen einen günstigen Einkauf für Ihre arbeitstägliche Verpflegung.

Es stehen bundesweit ca. 30.000 Akzeptanzstellen vom Kiosk bis zum Supermarkt zur Verfügung. Eine Akzeptanzstellenübersicht online oder via App gibt Orientierung.

Für Sie sind die Essenschecks steuer- und sozialversicherungsfrei, wenn Ihr Arbeitgeber auf ca. die Hälfte des Wertes die Pauschalsteuern übernimmt.

monatlich bis zu 98,55 € (Stand 2021)

15 x



Warengutschein

§ 8 Abs. 2 Satz 11 EStG

Steuer- und sozialversicherungsfrei monatlich für bis zu 44,00 € einkaufen.

Verschiedenste Formen der Gutscheingewährung lässt der Staat zu. Von der Tankkarte über einen regionalen Einkaufsgutschein bis hin zur digitalen Lösung. Als On-Top-Leistung Ihres Arbeitgebers machen Gutscheine viel Freude.

monatlich bis zu 44,00 €



Referenzen

„Durch den Einsatz des 44-Euro-Warengutscheins, der Restaurantschecks sowie unseres Arbeitgeberzuschusses konnten wir die monatlichen Beiträge zur Betriebsrente verdoppeln, ohne finanziellen Aufwand für die Mitarbeiter und wir konnten uns als herausragenden sozialen Arbeitgeber positionieren.“

Unternehmen, Produktionsbetrieb, ca. 180 Mitarbeiter

„Die Gewährung von Sachbezügen – statt Barlohn – ist wegen der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorteile sowohl für den Arbeitnehmer, als auch für den Arbeitgeber attraktiv.“

Finanzverwaltung Baden-Württemberg / Sigmaringen
(Anrufungsauskunft von 2019)

„Zunächst waren wir skeptisch, was die Quote betrifft, doch im Ergebnis konnten wir ca. 75 % der Belegschaft von dem Konzept der DG-Gruppe überzeugen und haben trotz des Niedriglohnsektors eine sehr hohe Beteiligung auch bei der Entgeltumwandlung zur bAV. Gemeinsam mit der Belegschaft bedanken wir uns herzlichst für die gute Zusammenarbeit.“

Unternehmen, Einzelhandel, ca. 1100 Mitarbeiter

„Die Belegschaft zeigte sich besonders zufrieden mit den individuellen Beratungsgesprächen auch während dem Schichtbetrieb und zu unüblichen Tages- und Nachtzeiten.“

Unternehmen, Getränkebranche, ca. 350 Mitarbeiter

„Neben der mehrstufigen Beratung aller Mitarbeiter, welche einen enormen Zuspruch gefunden hat, wurden auch alle nötigen arbeitsrechtlichen Dokumentationen erstellt. Unsere positiven Erfahrungen wurden in den letzten Jahren durch exzellenten Service und die laufende Betreuung weiter gestärkt.“

Unternehmen, Textilbranche, ca. 35 Mitarbeiter

„Gerade die Aufwertung meines bisherigen Bruttogehalts gefällt mir besonders gut. Durch den Einsatz der DG-Gruppe erhalte ich nicht nur mehr Kaufkraft, sondern zudem eine soziale Absicherung. Problemlos setze ich im Alltag meinen Warengutschein und die monatlichen Einkaufsgutscheine für meinen Einkauf von Lebensmitteln ein. On Top werden monatlich 220 Euro in meine betriebliche Altersvorsorge angespart. Ein wirklich geniales Konzept, welches ich nur jedem weiter empfehlen kann, sofern der Arbeitgeber mitspielt.“

Arbeitnehmer

„Bei den Unternehmen und den Mandanten, den „Kunden“ des Steuerberaters, ist allerdings alles beim Alten geblieben. Sie suchen nach wie vor eine qualifizierte und optimale Beratung aus einer Hand. [...] Ziel ist es, dem Unternehmen bei bestimmten Fragestellungen eine in allen Belangen optimale, ausgeklügelte und abgesicherte Lösung zu bieten. Betätigungsfelder solcher Kooperationen, Zusammenschlüsse oder Beraternetzwerken sind beispielsweise neben weiteren auch die Entgeltoptimierung im Bereich Lohn und Gehalt“

Michael Leistenschneider
(Präsident der Steuerberaterkammer Saarland; Mitglied des Vorstandes des DWS - Deutsches wissenschaftliches Institut der Steuerberater e.V. Berlin; langjähriger Finanzvorstand der DATEV eG, Nürnberg; Saarlandbotschafter)

Hinweis:

Diese Broschüre soll Ihnen einen ersten Überblick zum Thema geben und dient beispielhaft als reines Informationsschreiben unter Zugrundelegung der aktuellen Rechtsprechung und Gesetzeslage. Die in dieser Broschüre beschriebenen sachlichen Kurzdarstellungen von Einsparmöglichkeiten dienen lediglich als Hinweis. Rechte und Pflichten werden durch diese Broschüre nicht begründet.

Wir erbringen im Rahmen dieser Broschüre keine rechtliche bzw. steuerliche Beratung. Trotz sorgfältiger Recherchen kann für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität keine Haftung übernommen werden.

Die herrschenden gesetzlichen Rahmenbedingungen und höchstrichterliche Rechtsprechungen bilden die Grundlage für die vorgestellte Ausgestaltung hinsichtlich Leistungsangebot und Leistungsumfang und deshalb behalten wir uns vor, diese jederzeit anzupassen.

Rechtsstand Januar 2021

DG-Gruppe[®] | | | |

Mehrwert schaffen. Für Menschen und Unternehmen.

Konzeptionär:

DGAPI - Deutsche Gesellschaft für attraktive Personalinstrumente mbH

Hartweg 5

86650 Wemding

Telefon 09092/91007-220

Telefax 09092/91007-4220

info@dgapi.de

DGAPI ist ein Tochterunternehmen der DG-Gruppe AG

DGG_CIBN/B_EO-BR_2103



**VR Bank
in Holstein**

Ihr persönlicher Ansprechpartner:

VR Bank in Holstein eG

Anja Arendt

Bismarckstraße 11-13

25421 Pinneberg

+49 4101501-113

anja.arendt@ruv.de