# GehaltsExtras+

## Mitarbeiter motivieren, Fachkräfte binden und finden

mit der DGAPI – Deutsche Gesellschaft für attraktive Personalinstrumente
in Zusammenarbeit mit den VR Banken

R+V Du bist nicht allein.

# Inhalt

Vorwort . . . . . 3

Die Mitarbeiterbenefits für die Verpflegung. . . . . 4

Die Mitarbeiterbenefits zur Kommunikation. . . . . 5

Die Mitarbeiterbenefits für die Mobilität. . . . . 6

Das Mitarbeiterbenefit bei Kassenverantwortung . . . . . 7

Die Mitarbeiterbenefits für den Einkauf. . . . . 8

Die Mitarbeiterbenefits für Beruf und Familie. . . . . 9

Das Mitarbeiterbenefit für die Gesundheit. . . . . 10

Die Mitarbeiterbenefits für die Zukunftsvorsorge. . . . . 11

Das Mitarbeiterbenefit für die Invaliditätsvorsorge. . . . . 12

Rahmenbedingungen zur maximalen Rechtssicherheit . . . . . 13

Berechnungsbeispiele. . . . . 14

Außendarstellung. . . . . 16

Referenzen. . . . . 18

Hinweis. . . . . 19

Zur besseren Lesbarkeit wird in dieser Broschüre verallgemeinernd das generische Maskulinum verwendet.
Dies bezieht sich selbstverständlich auch auf alle anderen Geschlechtsidentitäten.

# Vorwort der DGAPI

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

**Authentische Wertschätzung durch sorgfältig geplante GehaltsExtras**

In der heutigen Unternehmenslandschaft bleibt ein Fakt unverändert: Die wertvollste Ressource eines jeden Unternehmens sind zweifellos die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
Es ist von essenzieller Bedeutung, ihren Bedürfnissen und Wünschen Gehör zu schenken. GehaltsExtras sollten keinesfalls oberflächliche Angebote des Arbeitgebers sein, sondern sorgfältig geplant werden, um den Angestellten einen tatsächlichen Mehrwert zu bieten – nur dann können sie als echte Wertschätzung empfunden werden. Arbeitgeber sollten den Mitarbeitenden etwas zurückgeben und damit die Zufriedenheit steigern. Die Attraktivität von GehaltsExtras spielt hierbei eine maßgebliche Rolle, sowohl in Bezug auf die Mitarbeitergewinnung als auch auf die -bindung.

**Zukunftsfähigkeit durch Anpassung an die Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen**

Es geht nicht nur darum, blind einem Trend zu folgen und Dinge zu tun, weil es andere auch tun. Vielmehr sollten wir GehaltsExtras finden, die für unser Unternehmen individuell sind und den Bedürfnissen unserer Mitarbeitenden entsprechen, unabhängig von Branche und Unternehmensgröße.
Die Studie „Employee Benefits Survey“ von SHRM (Society for Human Resource Management) betont die Bedeutung betrieblicher GehaltsExtras bei der Arbeitsplatzwahl. In der Umfrage gaben beeindruckende 79% der befragten Mitarbeiter an, dass betriebliche Benefits ein entscheidender Faktor sind, wenn es darum geht, sich für einen Arbeitsplatz zu entscheiden.

**Kosten-Nutzen-Vorteil: Effizienz der GehaltsExtras im Vergleich zu Gehaltszahlungen**

Ein bemerkenswerter Vorteil für das Unternehmen liegt darin, dass GehaltsExtras in der Regel kosteneffizienter sind als herkömmliche Gehaltszahlungen. Oftmals sind die damit verbundenen Aufwendungen steuer- und abgabenfrei, was sie für den Arbeitgeber deutlich kostengünstiger macht.
In einer Welt des stetigen Wandels und der dynamischen Arbeitslandschaft bleibt die sorgfältige Planung und Bereitstellung von GehaltsExtras und attraktiven Personalinstrumenten ein symbolischer Ausdruck der authentischen Wertschätzung gegenüber unseren wertvollsten Vermögenswerten – unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

**Ihr Roland Meinert**
Fachreferent

**DGAPI**
Deutsche Gesellschaft für attraktive Personalinstrumente

DGAPI ist ein Tochterunternehmen der DG-Gruppe AG

DG-Gruppe®

Mehrwert schaffen. Für Menschen und Unternehmen.

# Die Mitarbeiterbenefits für die Verpflegung

## Essensschecks

§ 8 EStG, R 8.1 Abs. 7 LStR; § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 EStG

Das Mittagessen noch mehr genießen!

Bis zu 15 Essensschecks ermöglichen einen günstigen Einkauf für die arbeitstägliche Verpflegung in verschiedenen Supermärkten und Restaurants. Für die Arbeitnehmer sind die Essensschecks steuer- und sozialversicherungsfrei, da der Arbeitgeber eine Pauschalversteuerung vornimmt.

**monatlich bis zu 112,50 €**

## Verpflegungsmehraufwand

§ 9 Abs. 4a Satz 3 Nr. 3 EStG; § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 EStG

Die Verpflegung unterwegs noch mehr genießen!

Für den Arbeitnehmer ist der Verpflegungsmehraufwand steuer- und sozialversicherungsfrei, da der Arbeitgeber die notwendigen Pauschalsteuern übernimmt.

Dies ist möglich für die Tage der eintägigen beruflichen Auswärtstätigkeit, an denen der Arbeitnehmer mehr als 8 Stunden außerhalb der ersten Tätigkeitsstätte ist.

**monatlich bis zu 28,00 € je Tag der Auswärtstätigkeit**

# Die Mitarbeiterbenefits zur Kommunikation

## Handykosten

§ 3 Nr. 45 EStG

Steuer- und sozialversicherungsfrei telefonieren wird möglich.

Der Arbeitgeber überlässt dem Arbeitnehmer ein Mobiltelefon zur Nutzung. Der private Mobilfunkvertrag des Arbeitnehmers bildet die Grundlage für diesen Zuschuss.

**monatlich bis zur Höhe der Aufwendungen**

## Internetzuschuss

§ 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 5 EStG

Der Arbeitgeber kann die monatlichen Aufwendungen für die Internetnutzung des Arbeitnehmers übernehmen.

Für den Arbeitnehmer ist der Internetzuschuss steuer- und sozialversicherungsfrei, für den Arbeitgeber fallen Pauschalsteuern an.

**monatlich bis zu 50,00 € der Aufwendungen**

# Die Mitarbeiterbenefits für die Mobilität

## Fahrscheinzuschuss

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

Nutzt der Arbeitnehmer den öffentlichen Verkehr, ergeben sich hieraus hervorragende Steuer- und Beitragsersparnisse. Der Staat fördert sowohl die Arbeitswege als auch die privaten Fahrten 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 des Arbeitnehmers absetzbar.

**monatlich bis zur Höhe der Aufwendungen**

## Entfernungspauschale

§ 40 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1b EStG

Den Arbeitsweg fördern.

Beträgt der Arbeitsweg des Arbeitnehmers mehrere Kilometer, so lohnt es sich, diesen als Arbeitgeber finanziell zu unterstützen.
Eine steuer- und sozialversicherungsfreie Leistung für den Arbeitnehmer; für den Arbeitgeber fallen Pauschalsteuern an.

**wir empfehlen:**
**monatlich 0,30 € je Entfernungskilometer**

# Die Mitarbeiterbenefits für die Mobilität

## Dienstfahrrad

§ 3 Nr. 37 EStG; § 37b EStG; § 40 Abs. 2 S. 1 Nr. 7 EStG; § 6 Abs. 1 Nr. 4 S. 6 EStG

Die Gesundheit des Arbeitnehmers stärken und gleichzeitig das Klima schützen. Dies wird durch das Dienstfahrrad möglich.

Das Leasing des Dienstfahrrads ist sowohl im Steuerrecht als auch im Sozialversicherungsrecht begünstigt.
Der Arbeitgeber least ein Dienstfahrrad und überlässt dieses seinem Arbeitnehmer. Die Nutzung ist vollkommen uneingeschränkt möglich - auch privat und an den Wochenenden.

**monatlich in Höhe des vom Arbeitgeber festgelegten Leasingbudgets**

# bei Kassenverantwortung

## Mankogeld

R 19.3 Abs. 1 Nr. 4 LStR

Kassenverantwortung honorieren.

Die Zahlung von Mankogeld ist steuer- und sozialversicherungsfrei möglich.
Die verantwortungsvolle Tätigkeit im Kassen- und Zähldienst wird durch das Mankogeld (Fehlgeldentschädigung) anerkannt.

**monatlich bis zu 16,00 €**

# Die Mitarbeiterbenefits für den Einkauf

## Warengutschein

§ 8 Abs. 2 Satz 11 EStG

Der Arbeitnehmer kann steuer– und sozialversicherungsfrei einkaufen. Auch für den Arbeitgeber fallen hierbei keine Steuern an.

Verschiedenste Formen der Gutscheingewährung lässt der Staat zu.

**monatlich bis zu 50,00 €**

## Mitarbeiterrabatt

§ 8 Abs. 3 Satz 1 EStG

Vergünstigt einkaufen beim Arbeitgeber.

Diese Vergünstigungen bleiben steuer- und sozialversicherungsfrei.
Der Mitarbeiterrabatt ist ein Rabatt auf Waren oder Dienstleistungen, die der Arbeitgeber selbst herstellt oder anbietet. Es handelt sich dabei um einen Jahresbetrag.

**jährlich bis zu 1.080,00 €**

# Die Mitarbeiterbenefits für Beruf und Familie

## Erholungsbeihilfe

§ 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 EStG

Erholung für die ganze Familie!

Den Urlaub so richtig genießen. Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer und dessen Familie hierfür jährlich eine Erholungsbeihilfe gewähren.

**jährlich bis zu 156,00 €, 104,00 € für Ehepartner und 52,00 € für jedes Kind**

## Kindergartenzuschuss

§ 3 Nr. 33 EStG

Eine Förderung des Arbeitgebers für Familien oder Alleinerziehende.

Für die Kinderbetreuung nicht schulpflichtiger Kinder kann ein steuer- und sozialversicherungsfreier Kindergartenzuschuss gewährt werden.

**monatlich bis zur Höhe der Aufwendungen**

# Das Mitarbeiterbenefit für die Gesundheit

## Exklusive Gesundheitsleistungen

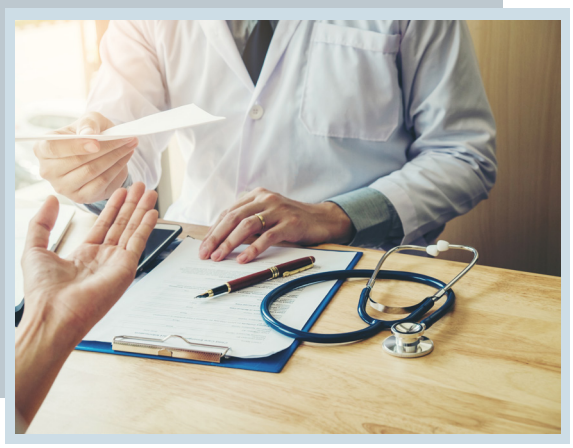
Die Gesundheitsvorsorge und das Wohlbefinden des Arbeitnehmers stärken.

Mit einem wert- und nachhaltigen Gesundheitsbudget erhält der Arbeitnehmer Jahr für Jahr eine große Leistungsauswahl. Kostenerstattungen für Top-Gesundheitsleistungen:

- exklusive, flexible Serviceleistungen
- schnellere Termine bei Fachärzten
- Gesundheitstelefon und Videosprechstunden
- keine Gesundheitsprüfung und keine Ausschlüsse
- unverzüglich erlebbar, ab dem ersten Tag

Der Arbeitnehmer kann die Leistungen auswählen, die er gerade benötigt.

**jährlich in Höhe des vom Arbeitgeber festgelegten Budgets**



# Die Mitarbeiterbenefits für die Zukunftsvorsorge

## Betriebliche Zukunftsvorsorge

§ 3 Nr. 63 EStG; § 4d EStG; § 6a EStG

Finanzielle Absicherung der Arbeitnehmer im Ruhestand.

Arbeitgeber nutzen die fünf Durchführungswege der betrieblichen Zukunftsvorsorge für die Absicherung Ihrer Arbeitnehmer. Mit der R+V Versicherung an Ihrer Seite werden die unterschiedlichen steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen der Durchführungswege eingerichtet und betreut.

**monatlich bis zu 644,00 € nach § 3 Nr. 63 EStG**

## Vermögenswirksame Leistungen

§ 3 Nr. 63 EStG

Aus vermögenswirksamen Leistungen mehr herausholen.

Arbeitgeber zahlen in der Regel bis zu 40,00 € im Monat für die Vermögensbildung an ihre Arbeitnehmer. Neben der Anlage in Bauspar- und Investmentsparverträgen können diese Beiträge im Rahmen einer Versorgungsordnung oder Betriebsvereinbarung auch als altersvorsorgewirksame Leistungen vorgegeben werden. Teils ist dies bereits durch Tarifverträge vorgegeben. Diese kann als Beitrag im Rahmen der Höchstgrenzen nach § 3 Nr. 63 EStG bis zu 644,00 € im Monat steuerfrei und bis zu 322,00 € im Monat auch sozialversicherungsfrei investiert werden.

**monatlich in Höhe der altersvorsorgewirksamen Leistung**

# Das Mitarbeiterbenefit für die Invaliditätsvorsorge

## Betriebliche Invaliditätsvorsorge

Für den EXTRA Rückhalt bei Unfällen.

Da sich die meisten Unfälle zu Hause und in der Freizeit ereignen, ist der zusätzliche Schutz zur gesetzlichen Unfallversicherung für Arbeitnehmer wichtig.
Der Versicherungsschutz gilt weltweit und rund um die Uhr.
Die wichtigsten Leistungen:
- Lebenslange Unfallrente
- Leistung bei Invalidität
- Leistung bei Unfalltod
- Sofortleistung bei Schwerverletzung

Weitere Highlights des Absicherungspaketes erfahren Sie im Tarifwerk.

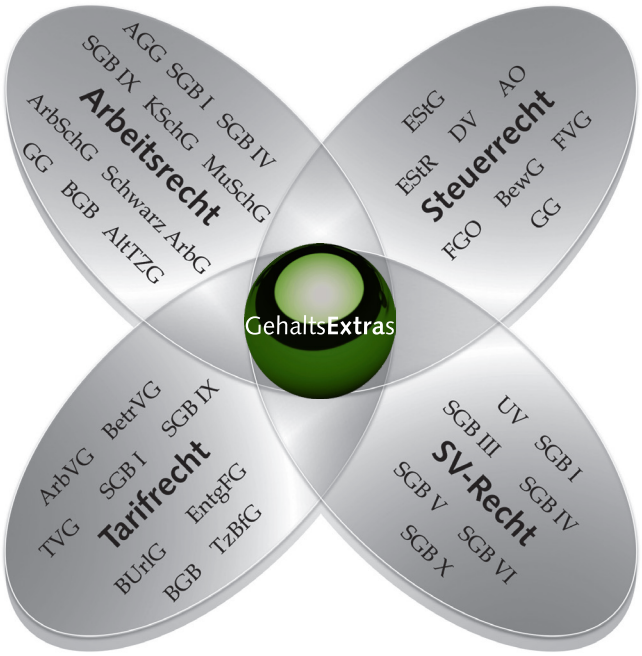
**Konkreter Leistungsrahmen nach Festlegung durch den Arbeitgeber**

*Der hier dargestellte Beitrag setzt normale Gesundheits- und Risikoverhältnisse voraus und steht in Abhängigkeit von Tarif, Branche, Beruf und Alter und kann daher höher oder niedriger ausfallen.

# 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

# Berechnungsbeispiel 1

## Musterbeispiel bei einem Arbeitnehmer

Arbeitnehmer 35 Jahre, 2.500 € brutto

StKl. 4, 1 Kind, KiSt. 9 %, KVZ 2,50 %, 2 GE, bAV

| | | Variante | | |
|---|---|---|---|---|
| **Bezüge** | IST-Stand | 50 | 100 | MAX |
| **Barbrutto** | **2.500,00 €** | **2.329,50 €** | **2.329,50 €** | **2.329,50 €** |
| steuer- u. sozialversicherungspflichtiges Brutto | 2.500,00 € | 2.275,08 € | 2.220,78 € | 2.049,50 € |
| steuerliche Abzüge | 207,42 € | 157,33 € | 145,51 € | 109,19 € |
| sozialversicherungsrechtliche Abzüge | 523,75 € | 476,63 € | 465,25 € | 429,36 € |
| **Eingesetzte GehaltsExtras** | | | | |
| Essensschecks | | 112,50 € | 112,50 € | 112,50 € |
| Fahrscheinzuschuss | | 58,00 € | 58,00 € | 58,00 € |
| + **Gesamtbeitrag in eine bAV** [2] | | **62,58 €** | **125,03 €** | **322,00 €** |
| *… hierin enthaltener Arbeitgeberzuschuss, prozentual* [3] | | *8,16 €* | *16,31 €* | *42,00 €* |
| ALV & KTG – Zusatzabsicherung [1] | | 10,11 € | 11,69 € | 20,22 € |
| **Gesamt-Brutto** | **2.500,00 €** | **2.500,00 €** | **2.500,00 €** | **2.500,00 €** |
| **Verfügbare Nettoliquidität** | **1.768,83 €** | **1.801,51 €** | **1.768,83 €** | **1.661,23 €** |
| = Ergebnis pro Monat | 0,00 € | + 32,68 € | + 0,00 € | - 107,60 € |
| | | **+ bAV** | **+ bAV** | **+ max. bAV** |
| garantierte Kapitalleistung | | **14.347 €** | **28.663 €** | **73.820 €** |
| prognostizierte mtl. Rente [4] | | **129 €** | **259 €** | **667 €** |
| oder progn. Kapitalleistung [4] | | **50.707 €** | **101.302 €** | **260.897 €** |
| Veränderung Arbeitgeber im Monat [5] | 0,00 € | - 10,45 € | - 6,24 € | + 7,03 € |

1) Für den Fall einer Arbeitslosigkeit (ALV) und/oder längerer Krankheit (KTG ab der siebten Woche) ist eine Zusatzabsicherung berücksichtigt.

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 322,00 €. Steuern und Sozialabgaben entstehen erst zum Zeitpunkt der Leistungsauszahlung.

3) Der Arbeitgeberzuschuss beträgt 15,00 %.

4) Prognostizierte Rente bzw. Kapitalleistung aus der bAV. Diese setzt sich aus garantierter Leistung zuzüglich erwirtschafteter Überschüsse zusammen.
Tarif: R+V Leben aufgesch. Rente (Firm.) Safe+Smart, 60 % Garantie / 40 % Chance, Verzinsung 6 %, gesetzl. Rentenbeginnalter 67 J., max. Rentengarantiezeit 25 J.

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

Diese Beispielberechnungen dienen nur zur Orientierung. Die individuellen Berechnungen werden in einem persönlichen Gespräch erarbeitet. Erstellt wurden die Bespielberechnungen mit unserem Dienstleister für GehaltsExtras.

# Berechnungsbeispiel 2 (plus 50,00 € OnTop-Leistung)

## Musterbeispiel bei einem Arbeitnehmer

Arbeitnehmer 35 Jahre, 2.500 € brutto

StKl. 4, 1 Kind, KiSt. 9 %, KVZ 2,50 %, 2 GE, bAV

| | | Variante | | |
|---|---|---|---|---|
| **Bezüge** | IST-Stand | 50 | 100 | MAX |
| **Barbrutto** | **2.500,00 €** | **2.387,50 €** | **2.387,50 €** | **2.387,50 €** |
| steuer- u. sozialversicherungspflichtiges Brutto | 2.500,00 € | 2.310,85 € | 2.234,73 € | 2.107,50 € |
| steuerliche Abzüge | 207,42 € | 165,13 € | 148,54 € | 121,35 € |
| sozialversicherungsrechtliche Abzüge | 523,75 € | 484,13 € | 468,17 € | 441,53 € |
| **Eingesetzte GehaltsExtras** | | | | |
| Essensschecks | | 112,50 € | 112,50 € | 112,50 € |
| + Warengutschein (OT) | | 50,00 € | 50,00 € | 50,00 € |
| + **Gesamtbeitrag in eine bAV** [2] | | **88,15 €** | **175,69 €** | **322,00 €** |
| *… hierin enthaltener Arbeitgeberzuschuss, prozentual* [3] | | *11,50 €* | *22,92 €* | *42,00 €* |
| ALV & KTG – Zusatzabsicherung [1] | | 9,32 € | 11,69 € | 18,64 € |
| **Gesamt-Brutto** | **2.500,00 €** | **2.550,00 €** | **2.550,00 €** | **2.550,00 €** |
| **Verfügbare Nettoliquidität** | **1.768,83 €** | **1.814,77 €** | **1.768,83 €** | **1.688,48 €** |
| = Ergebnis pro Monat | 0,00 € | + 45,94 € | + 0,00 € | - 80,35 € |
| | | **+ bAV** | **+ bAV** | **+ max. bAV** |
| garantierte Kapitalleistung | | **20.208 €** | **40.276 €** | **73.820 €** |
| prognostizierte mtl. Rente [4] | | **182 €** | **364 €** | **667 €** |
| oder progn. Kapitalleistung [4] | | **71.420 €** | **142.347 €** | **260.897 €** |
| Veränderung Arbeitgeber im Monat [5] | 0,00 € | - 57,12 € | - 51,22 € | - 41,36 € |

1) Für den Fall einer Arbeitslosigkeit (ALV) und/oder längerer Krankheit (KTG ab der siebten Woche) ist eine Zusatzabsicherung berücksichtigt.

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 322,00 €. Steuern und Sozialabgaben entstehen erst zum Zeitpunkt der Leistungsauszahlung.

3) Der Arbeitgeberzuschuss beträgt 15,00 %.

4) Prognostizierte Rente bzw. Kapitalleistung aus der bAV. Diese setzt sich aus garantierter Leistung zuzüglich erwirtschafteter Überschüsse zusammen.
Tarif: R+V Leben aufgesch. Rente (Firm.) Safe+Smart, 60 % Garantie / 40 % Chance, Verzinsung 6 %, gesetzl. Rentenbeginnalter 67 J., max. Rentengarantiezeit 25 J.

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

Diese Beispielberechnungen dienen nur zur Orientierung. Die individuellen Berechnungen werden in einem persönlichen Gespräch erarbeitet. Erstellt wurden die Bespielberechnungen mit unserem Dienstleister für GehaltsExtras.

# Außendarstellung

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

## 1. Digitales Mitarbeiterportal

Neben der betrieblichen Zukunftsvorsorge und Gehalts-Extras bieten wir Ihnen über unser Mitarbeiterportal weitere praktikable und nutzbringende Mehrwerte und innovative Ideen für jede Altersgruppe und alle Lebensphasen.

Zudem erhalten Sie hiermit Funktionalitäten, die das Miteinander zwischen Ihnen und Ihren Mitarbeitenden vereinfachen.

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

**Folgend eine kleine Auswahl:**

- Viele sofort nutzbare Benefits (Einkaufsrabatte, Weiterbildung, Dienstfahrrad, …)
- betriebliche Gesundheitsvorsorge
- Kommunikationstool mit eigenem Messenger
- Serviceoptionen (Patientenverfügung, Lebenshilfe, …)
- Digitale Pinnwand mit Push-Nachricht für News, Hinweise, Informationen, …

… und vieles mehr

Jeder Mitarbeiter erhält einen eigenen Account, mit dem er sich einloggen kann - ganz gleich, ob mobil oder Desktop.

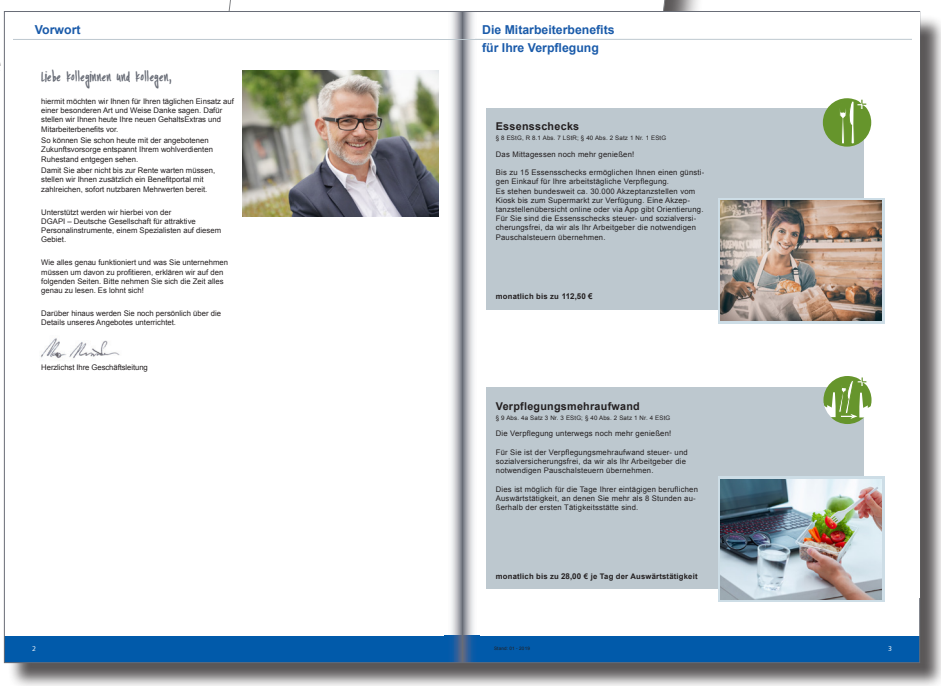
# 2. Mitarbeiterbroschüre

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

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

hiermit möchten wir Ihnen für Ihren täglichen Einsatz auf einer besonderen Art und Weise Danke sagen. Dafür stellen wir Ihnen heute Ihre neuen GehaltsExtras und Mitarbeiterbenefits vor.
So können Sie schon heute mit der angebotenen Zukunftsvorsorge entspannt Ihrem wohlverdienten Ruhestand entgegen sehen.
Damit Sie aber nicht bis zur Rente warten müssen, stellen wir Ihnen zusätzlich ein Benefitportal mit zahlreichen, sofort nutzbaren Mehrwerten bereit.

Unterstützt werden wir hierbei von der DGAPI – Deutsche Gesellschaft für attraktive Personalinstrumente, einem Spezialisten auf diesem Gebiet.

Wie alles genau funktioniert und was Sie unternehmen müssen um davon zu profitieren, erklären wir auf den folgenden Seiten. Bitte nehmen Sie sich die Zeit alles genau zu lesen. Es lohnt sich!

Darüber hinaus werden Sie noch persönlich über die Details unseres Angebotes unterrichtet.

Herzlichst Ihre Geschäftsleitung

2

Die Mitarbeiterbenefits für Ihre Verpflegung

Essensschecks
§ 8 EStG, R 8.1 Abs. 7 LSR; § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 EStG

Das Mittagessen noch mehr genießen!

Bis zu 15 Essensschecks 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 Essensschecks steuer- und sozialversicherungsfrei, da wir als Ihr Arbeitgeber die notwendigen Pauschalsteuern übernehmen.

monatlich bis zu 112,50 €

Verpflegungsmehraufwand
§ 9 Abs. 4a Satz 3 Nr. 3 EStG; § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 EStG

Die Verpflegung unterwegs noch mehr genießen!

Für Sie ist der Verpflegungsmehraufwand steuer- und sozialversicherungsfrei, da wir als Ihr Arbeitgeber die notwendigen Pauschalsteuern übernehmen.

Dies ist möglich für die Tage Ihrer eintägigen beruflichen Auswärtstätigkeit, an denen Sie mehr als 8 Stunden außerhalb der ersten Tätigkeitsstätte sind.

monatlich bis zu 28,00 € je Tag der Auswärtstätigkeit

Stand: 01.2019

3

# 3. Mitarbeitervideo

Einbindung des Firmenlogos an mehreren Stellen im Film.

- Filmklappe
- Wasserzeichen
- Schlusstafel

**QR-Code scannen und Beispiel ansehen**

# Referenzen

„Durch den Einsatz des 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

„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 GehaltsExtras 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. Dadurch werden monatlich 220 Euro in meine betriebliche Altersvorsorge angespart. Ein wirklich genialer 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 der Einsatz von GehaltsExtras im Bereich Lohn und Gehalt"

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

# Haben wir Ihr Interesse geweckt?

Bitte sprechen Sie Ihren Firmenberater der Bank an, der einen Termin mit unseren Fachberatern koordinieren wird.

Gerne informieren und beraten wir Sie in einem persönlichen Gespräch.

**Ihre nächsten Schritte:**

1. Ihre Daten werden zur Erstellung einer persönlichen Strategie durch die DGAPI für Ihr Unternehmen erfasst.

2. Im zweiten Termin stellen wir Ihnen das Strategiekonzept vor.
Die Kosten des Strategiekonzeptes übernimmt Ihre Bank.

3. Sofern Sie die Umsetzung des Konzeptes wünschen, erfolgt die Erstellung und Zusendung des personalisierten Dienstleistungspakets.

4. Nach erfolgter Bestätigung an die DGAPI werden die Gutachten durch die beauftragte Kanzlei erstellt sowie die Anrufungsauskunft beim zuständigen Betriebsstätten Finanzamt veranlasst.

5. Jetzt beginnt die Umsetzung des Projektes mit Mitarbeitervortrag inkl. Mitarbeiterbroschüre und anschließender individueller Mitarbeitergespräche.

6. Nach Beendigung aller Einzelgespräche werden die erforderlichen Dokumente erstellt.

7. Sie erhalten die erforderliche Zusammenfassung der eingesetzten GehaltsExtras von der DGAPI. Die DGAPI organisiert die Karten- und Gutscheinproduktion.

8. Ihre Lohn- und Gehaltsbuchhaltung verarbeitet die gewählten GehaltsExtras.

9. Alle Änderungen zu den GehaltsExtras werden individuell von der DGAPI begleitet.
Hierfür stellt die DGAPI Ihnen das HR-MultiTool bereit.

10. Neu hinzukommende Arbeitnehmer erhalten ein persönliches Gespräch.

Auch für die Zukunft stehen Ihnen unsere Spezialisten als Ansprechpartner zur Verfügung.

**Wir freuen uns auf eine gute Zusammenarbeit.**

**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 2025

DGAPI Deutsche Gesellschaft für attraktive Personalinstrumente

Konzeptionär:

**DGAPI** - Deutsche Gesellschaft für attraktive Personalinstrumente mbH

Hartlweg 5
86650 Wemding

Telefon 09092 91007-220
Telefax 09092 91007-4220

info@dgapi.de

DGAPI ist ein Tochterunternehmen der DG-Gruppe AG

DG-Gruppe®

Mehrwert schaffen. Für Menschen und Unternehmen.

DGAPI-CIB_GehaltsExtra_VB_250121

**Ihr persönlicher Ansprechpartner:**

**Janis Kenning**
Wirtschaftsfachwirt (IHK)

Volksbank Haselünne eG
Hasestraße 5-7
49740 Haselünne

0151 26418260

janis.kenning@ruv.de

R+V Du bist nicht allein.

www.ruv.de

Genossenschaftliche FinanzGruppe
Volksbanken Raiffeisenbanken