

GehaltsExtras⁺

Mitarbeiter motivieren, Fachkräfte binden und finden



DG-Gruppe® IIII

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 bAV.....	11
Sonstige Mitarbeiterbenefits.....	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 DGEO

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 des Mittelstandsbarometers 2021 (Statista 2021) geben 54 % aller befragten mittelständischen Unternehmen an, dass der Fachkräftemangel das größte Risiko für die weitere wirtschaftliche Entwicklung ist.

Diese Einschätzung wird auch durch verschiedene IHK-Konjunkturumfragen (2021) bestätigt. Hierin schätzen die befragten Unternehmen das Risiko je nach Region sogar auf bis zu 70 % ein.

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 Zukunftsvorsorge bis hin zu exklusiven Gesundheitsleistungen, 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.

DGEO

Deutsche Gesellschaft für Entgeltoptimierung

Ihr Roland Meinert

DGEO ist ein Tochterunternehmen der DG-Gruppe AG

DG-Gruppe® IIII

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. 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, da der Arbeitgeber von ca. der Hälfte des Wertes die Pauschalsteuern übernimmt.

monatlich bis zu 103,50 €



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.

**wir empfehlen:
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



Deutschlandweit flexibel unterwegs.
Dem Klima zuliebe wurde das
Deutschlandticket geschaffen.
Monatlich in Höhe von 49,00 €



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



Dienstoffahrrad

§ 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 Dienstoffahrrad möglich.

Das Leasing des Dienstoffahrads ist sowohl im Steuerrecht als auch im Sozialversicherungsrecht begünstigt. Der Arbeitgeber least ein Dienstoffahrrad 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 Zählendienst 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



Gesunde Motivation

Mit der betrieblichen Krankenversicherung (bKV) bringen sich Arbeitgeber im Rennen um Fachkräfte in die Pole-Position. Ob Yogakurs, Zahnersatz oder Chefarztbehandlung: Bewerber und Belegschaft wissen das vielseitige Leistungsplus zu schätzen.

Leistungsbeschreibung

Fünf Gründe, warum die bKV für Arbeitgeber und Arbeitnehmer attraktiv ist:

- **Leichtere Mitarbeitergewinnung und -bindung:**
Mit der bKV zeigen Arbeitgeber, wie sehr ihnen die Gesundheit ihrer Mitarbeiter am Herzen liegt. Bewerber locken ein zusätzlicher Benefit und ein gutes Firmenimage.
- **Gesundheitsförderung reduziert Fehlzeiten:**
Wer besser versorgt wird, ist seltener und kürzer krank. Die Investition in Gesundheit zahlt sich damit auch finanziell aus.
- **bKV statt Gehaltserhöhung:**
Steuerliche oder finanzielle Gründe können dafür sorgen, dass eine Gehaltserhöhung unmöglich ist. Mit der bKV wird zumindest ein Schritt auf die Angestellten zugegangen.
- **Versicherungsschutz unabhängig von Alter und Gesundheit:**
Mit der bKV können auch Menschen in den Genuss hochwertiger Vorsorge kommen, denen sie sonst verschlossen wäre.
- **Variabler Leistungsumfang:**
Der häufig modulare bKV-Aufbau reicht vom Basismodell bis zur Vollausstattung.

„Angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels werden sich die bKV-Vorteile bei Arbeitgebern rasch herumsprechen.“

Dr. Volker Leienbach, PKV-Direktor

Die Mitarbeiterbenefits für die bAV



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 DG-Gruppe an der Seite werden die unterschiedlichen steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen der Durchführungswege verwaltungsoptimiert eingerichtet und betreut. Als unabhängiger Berater arbeitet die DG-Gruppe mit allen relevanten Versicherungsgesellschaften zusammen.

monatlich bis zu 584,00 € nach § 3 Nr. 63 EStG



Betriebliche Zukunftsvorsorge

§ 100 EStG

Durch den Förderbeitrag für den Ruhestand der Arbeitnehmer vorsorgen.

Zusätzlich zum Arbeitslohn kann ein jährlicher Betrag zwischen 240,00 € und 960,00 € vom Arbeitgeber an die Arbeitnehmer zum Aufbau einer Zukunftsvorsorge gewährt werden. Für Arbeitnehmer mit einem Gehalt bis zu 2.575,00 € monatlich kann über den § 100 EStG ein Förderbetrag in Form einer Lohnsteuergutschrift beantragt werden. Der Förderbetrag beträgt max. 288,00 € jährlich oder 30 % auf den jährlichen Beitrag. Ein Kapitalwahlrecht bei Rentenbeginn besteht nicht.

jährlich bis zu 960,00 €



Sonstige Mitarbeiterbenefits



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 Investmentparverträgen 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 584,00 € im Monat steuerfrei und bis zu 292,00 € im Monat auch sozialversicherungsfrei investiert werden.

monatlich in Höhe der altersvorsorgewirksamen Leistung



Einkommensschutz bei Berufsunfähigkeit

§ 3 Nr. 63 EStG; § 4d EStG; § 6a EStG

Absicherung der Arbeitskraft – das wertvollste Kapital Ihrer Arbeitnehmer.

Diesen Schutz gewährt der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern im Rahmen der betrieblichen Zukunftsvorsorge als Direktversicherung arbeitgeberfinanziert. So kann ein Beitrag von ca. 40,00 € monatlich eine zugesagte Rente bei Berufsunfähigkeit in Höhe von monatlich 500,00 € bewirken (im Durchschnitt des Kollektivs). Dieser Beitrag ist im Rahmen der Höchstbeiträge nach § 3 Nr. 63 EStG steuer- und sozialversicherungsfrei.

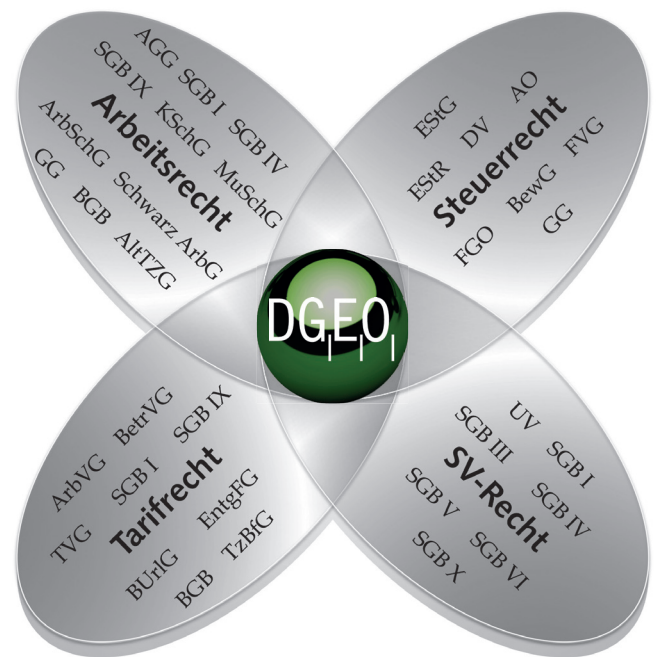
monatlich ca. 40,00 €



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 1,6 %, 2 GE, bAV

Bezüge	IST-Stand	Variante		
		50	100	MAX
Barbrutto	2.500,00 €	2.347,50 €	2.347,50 €	2.347,50 €
steuer- u. sozialversicherungspflichtiges Brutto	2.500,00 €	2.295,84 €	2.244,28 €	2.093,59 €
steuerliche Abzüge	244,36 €	196,84 €	185,11 €	151,33 €
sozialversicherungsrechtliche Abzüge	505,63 €	464,33 €	453,92 €	423,43 €
Eingesetzte GehaltsExtras				
Essensschecks		103,50 €	103,50 €	103,50 €
Fahrschein		49,00 €	49,00 €	49,00 €
+ Gesamtbeitrag in eine bAV ²		59,41 €	118,70 €	292,00 €
... hierin enthaltener Arbeitgeberzuschuss ³		7,75 €	15,48 €	38,09 €
ALV & KTG – Zusatzabsicherung ¹		7,74 €	7,74 €	7,74 €
Gesamt-Brutto	2.500,00 €	2.500,00 €	2.500,00 €	2.500,00 €
Verfügbare Nettoliquidität	1.750,01 €	1.779,43 €	1.750,01 €	1.663,59 €

= Ergebnis pro Monat	0,00 €	+ 29,42 €	+ 0,00 €	- 86,42 €
Ergebnis pro Jahr	0,00 €	+ 353,04 €	+ 0,00 €	- 1.037,04 €

	+ bAV	+ bAV	+ max. bAV
garantierte Kapitalleistung	25.012 €	53.708 €	137.585 €
prognostizierte mtl. Rente ⁴	92 €	196 €	499 €
oder progn. Kapitalleistung ⁴	26.735 €	57.565 €	147.681 €

Veränderung Arbeitgeber im Monat ⁵	0,00 €	- 10,97 €	- 7,35 €	+ 3,23 €
--	---------------	------------------	-----------------	-----------------

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 292,00 €. 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.

5) Die Veränderung für den Arbeitgeber ist nach Abzug aller Kosten (ArbG-Zuschuss zur bAV sowie Dienstleistungs- und Verwaltungsgebühren). Je nach Bundesland 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 Beispielberechnungen mit unserem Dienstleister für GehaltsExtras.

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

Musterbeispiel bei einem Arbeitnehmer

Arbeitnehmer 35 Jahre, 2.500 € brutto

StKI. 4, 1 Kind, KiSt. 9 %, KVZ 1,6 %, 2 GE, bAV

		Variante		
Bezüge	IST-Stand	50	100	MAX
Barbrutto	2.500,00 €	2.396,50 €	2.396,50 €	2.396,50 €
steuer- u. sozialversicherungspflichtiges Brutto	2.500,00 €	2.318,02 €	2.239,78 €	2.142,59 €
steuerliche Abzüge	244,36 €	201,99 €	184,10 €	162,20 €
sozialversicherungsrechtliche Abzüge	505,63 €	468,82 €	453,00 €	433,33 €
Eingesetzte GehaltsExtras				
Essensschecks		103,50 €	103,50 €	103,50 €
+ Warengutschein (OT)		50,00 €	50,00 €	50,00 €
+ Gesamtbeitrag in eine bAV ²		90,25 €	180,23 €	292,00 €
... hierin enthaltener Arbeitgeberzuschuss ³		11,77 €	23,51 €	38,09 €
ALV & KTG – Zusatzabsicherung ¹		6,17 €	6,17 €	6,17 €
Gesamt-Brutto	2.500,00 €	2.550,00 €	2.550,00 €	2.550,00 €
Verfügbare Nettoliquidität	1.750,01 €	1.794,54 €	1.750,01 €	1.694,39 €
= Ergebnis pro Monat	0,00 €	+ 44,53 €	+ 0,00 €	- 55,62 €
Ergebnis pro Jahr	0,00 €	+ 534,36 €	+ 0,00 €	- 667,44 €
		+ bAV	+ bAV	+ max. bAV
garantierte Kapitalleistung		37.995 €	81.546 €	135.642 €
prognostizierte mtl. Rente ⁴		140 €	297 €	493 €
oder progn. Kapitalleistung ⁴		40.613 €	87.402 €	145.523 €
Veränderung Arbeitgeber im Monat ⁵	0,00 €	- 58,60 €	- 53,10 €	- 46,28 €

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 292,00 €. 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.

5) Die Veränderung für den Arbeitgeber ist nach Abzug aller Kosten (ArbG-Zuschuss zur bAV sowie Dienstleistungs- und Verwaltungsgebühren). Je nach Bundesland 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 Beispielberechnungen 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 Benefitportal

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

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

Folgend eine kleine Auswahl:

- Dienstfahrrad
- Mitarbeiter-PC-Programm (MPP)
- Einkaufsvorteile
- Weiterbildung
- Gesundheitsförderung
- Kommunikationstool
- Serviceoptionen (Patientenverfügung, Lebenshilfe, ...)
- Digitales schwarzes Brett (interne Kommunikation, Termine, Neuerungen)
- usw.

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 GehaltsExtras 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.



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 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 der Einsatz von GehaltsExtras 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.

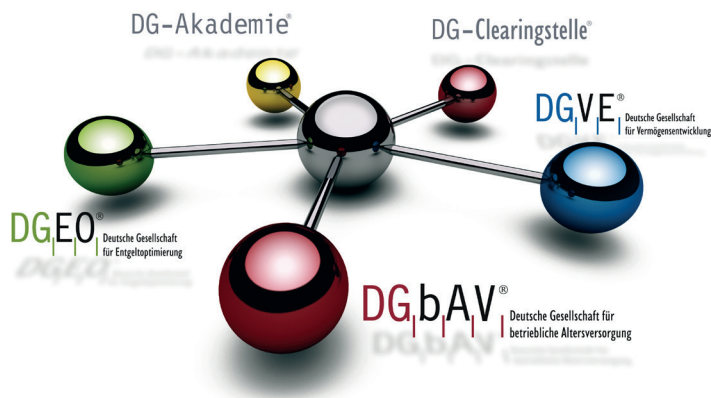
Wir erbringen im Rahmen dieser Broschüre keine rechtliche bzw. steuerliche Beratung. Trotz sorgfältiger Recherchen kann für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität keine Haftung übernommen werden.

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 2023

DG-Gruppe[®]IIII

Mehrwert schaffen. Für Menschen und Unternehmen.



Ihr persönlicher Ansprechpartner:

DG-Gruppe AG
Hartlweg 5
86650 Wemding
Telefon 09092 91007-0
Telefax 09092 91007-200
info@dg-gruppe.eu



unternehmer.dg-gruppe.eu