MEDIVsecur

Betriebliche Benefits-

Eine Übersicht und Möglichkeiten um attraktiver Arbeitgeber zu werden.

Ihr Referent

MEDIVsecur

Markus Sobau

Geschäftsführer MEDIVsecur

Finanzfachwirt (FH), Zertifizierter Fachberater Heilwesen (IHK),

TÜV geprüfter Vorsorge-Experte

Buchautor und Gastdozent an der Dualen Hochschule BW

Mitglied Bundesverband der Sachverständigen für Versicherungen

Bevor es los geht – ein paar Infos vorab

MEDIsecur

- Heutiger Vortrag mit vielen Infos – ca. 30 Minuten
- Teilnehmer erhalten Folien
- Heute zunächst Impulse
- Vertiefende Fragen gerne im Nachgang

Der Pressebericht

MEDIsecur

DHZ Deutsche Handwerks Zeitung

Politik - Wirtschaft | Betrieb | Amtl | Panorama | Themen | Regional | Newsletter

Unternehmensführung 26.11.2019

Mitarbeiter gesund und im Betrieb halten

Betrieb verrät: Das ist unser Erfolgsmodell zur Mitarbeiterbindung

Um Fachkräfte an den Betrieb zu binden, bezuschusst die Firma Kadel Installationen die Altersvorsorge der Mitarbeiter seit mehr als 30 Jahren. Ab Januar gibt es dann die App zum Gesundbleiben.

Von Michael Sudahl

"Schon unser Vater hat vermögenswirksame Leistungen bezuschusst", erinnert sich Jochen Kadel. Aus den pauschal 34 Euro, die auf jeden Vertrag bezahlt werden, den ein Mitarbeiter bei einer Versicherung abschließt, soll nun ein breit gefächertes Staffelmodell werden. Die 165 Mitarbeiter des Weinheimer Betriebs mit fünf weiteren Standorten quotieren von Freiburg bis Berlin die Zusatzleistungen der Chefs Jürgen und Jochen Kadel, die das Familienunternehmen in dritter Generation führen. "Unsere Fluktuationsrate ist sehr gering und unter dem Bundesdurchschnitt", wie Kadel verdeutlicht.

Sorgen für treue Mitarbeiter: Jürgen und Jochen Kadel. - © Kadel

Dabei nutzen längst nicht alle das Angebot ihres badischen Arbeitgebers. Weniger als die Hälfte der Handwerker und Verwaltungsmitarbeiter schließt bisher einen Vertrag zur betrieblichen Altersvorsorge (bAV) ab. Auffällig dabei ist, dass vor allem Mitarbeiter mit langer Betriebszugehörigkeit mehr als das Dreifache in ihre Verträge einbezahlen, als Kollegen, die maximal fünf Jahre im Betrieb arbeiten. Auch haben in der Gruppe der Langzeitbeschäftigten – mehr als 20 Jahre dabei – zwei von drei Kollegen einen Vertrag in der Tasche. "Bei unseren 31 Azubis kommt das Angebot auch gut an", so Kadel, der timeweit gerne mehr Mitarbeiter mit Verträgen hätte. Die Quote soll steigen.

WEITERE BEITRÄGE ZU DIESEM ARTIKEL

4 Schritte zum erfolgreichen Mitarbeitergespräch

Die 5 Top-Kündigungsgründe: So können Arbeitgeber vorbeugen

Attraktivere Zuschussvarianten gegen Fluktuation

Mit Hilfe von Finanzexperte Markus Sobau analysiert er Gründe und plant ein Staffelmodell einzuführen. "Wir haben geschaut, wo und warum Mitarbeiter die Firma verlassen", erklärt der Confina-Geschäftsführer Sobau, um daraus attraktivere Zuschussvarianten abzuleiten. Ab Anfang 2020 wollen die Chefs deshalb mehr Geld bereitstellen. "Wir packen bis zu 50 Prozent des Betrags oben drauf", so Kadel. Bezahlt ein Mitarbeiter 100 Euro in seine betriebliche Altersvorsorge, übernimmt die Firma davon künftig 50 Euro – mindestens jedoch, wie gehabt, 34 Euro. Schließen Mitarbeiter einen zweiten oder dritten Vertrag ab, etwa für eine betriebliche Altersvorsorge und Berufsunfähigkeitsversicherung, bedient Kadel jeden Vertrag mit einer nach Betriebszugehörigkeit gestaffelten Quote.

© Confina

In Summe rechnet der SHK-Betrieb mit mindesten 20 000 Euro, die das Unternehmen in die Bindung seiner Beschäftigten investieren will. Das Gute daran: Die Einstiegsschwellen sind niedrig. "Ab fünf Beschäftigten fallen bei betrieblicher Altersvorsorge und Krankenversicherung lästige Gesundheitsfragen weg", sagt der Mannheimer Sobau. Was Verträge besonders attraktiv macht, wenn sie über den Arbeitgeber als betriebliche Versicherung abgeschlossen werden.

Kadel will darüber hinaus ab Januar eine Gesundheitsversicherung anbieten. Eine spezielle Versicherungs-App wird jährlich mit 300 Euro aufgeladen. Mitarbeiter können sie für ihre Gesundheit ausgeben. Darunter fallen Massagen, Zahnreinigungen oder Apothekenrechnungen. Um sich als Arbeitgeber noch attraktiver zu machen, packt Kadel Warengutscheine obendrauf. Mit ihnen können seine Leute monatlich für 30 Euro tanken, Essen gehen oder Lebensmittel einkaufen. Chic im Kreditkartenformat mit passendem Kadel-Branding,versteht sich. Auch hier blättert der Handwerksbetrieb kräftig hin: 65 000 Euro kostet die Investition jährlich.

Prämien fürs gesund bleiben

Neben Urlaubs- und Weihnachtsgeld hat Kadel ein weiteres Anreizsystem installiert: Eine Nichtkrankheitsprämie. "Jeder Mitarbeiter, der übers Jahr gesund bleibt, bekommt am Ende 500 Euro", so der Chef. Mit jedem Krankheitstag schrumpft die Prämie um 50 Euro. Hierin sieht der Handwerker neben der Belohnung einen Anreiz, auf die eigene Gesundheit zu achten. Auch dieses Werkzeug hat der Familienbetrieb geschärft. Die Prämie wurde in diesem Jahr verdoppelt. Davor gab es 250 Euro pro Jahr.

Der Anreiz klappt. Die Krankheitsquote liegt aktuell bei 3,2 Prozent und somit deutlich unter dem Bundesdurschnitt. In Summe scheint die Stimmung in der Belegschaft die Angebote zu schätzen. 2018 feierten zwölf Mitarbeiter gemeinsam 275 Jahre Betriebszugehörigkeit. Bei einem Altersdurchschnitt von Mittedreißig ein vorzeigbarer Wert, wie Kadel es einordnet. Gleichzeitig betont er, dass sein Betrieb neben Geld vor allem in Führungsarbeit und die Pflege der Firmenkultur investiert. Ausflüge, Feiern und Mitarbeiterentwicklungsgespräche sind bei Kadel Standard.

Unternehmensführung - 26.11.2019

Mitarbeiter gesund und im Betrieb halten

Betrieb verrät: Das ist unser Erfolgsmodell zur Mitarbeiterbindung

Um Fachkräfte an den Betrieb zu binden, bezuschusst die Firma Kadel Installationen die Altersvorsorge der Mitarbeiter seit mehr als 30 Jahren. Ab Januar gibt es dann die App zum Gesundbleiben.

Von Michael Sudahl

"Schon unser Vater hat vermögenswirksame Leistungen bezuschusst", erinnert sich Jochen Kadel. Aus den pauschal 34 Euro, die auf jeden Vertrag bezahlt werden, den ein Mitarbeiter bei einer Versicherung abschließt, soll nun ein breit gefächertes Staffelmodell werden. Die 165 Mitarbeiter des Weinheimer Betriebs mit fünf weiteren Standorten quotieren von Freiburg bis Berlin die Zusatzleistungen der Chefs Jürgen und Jochen Kadel, die das Familienunternehmen in dritter Generation führen. "Unsere Fluktuationsrate ist sehr gering und unter dem Bundesdurchschnitt", wie Kadel verdeutlicht.

Sorgen für treue Mitarbeiter: Jürgen und Jochen Kadel. - © Kadel

Der Pressebericht

MEDIsecur

Dabei nutzen längst nicht alle das Angebot ihres badischen Arbeitgebers. Weniger als die Hälfte der Handwerker und Verwaltungsmitarbeiter schließt bisher einen Vertrag zur betrieblichen Altersvorsorge (bAV) ab. Auffällig dabei ist, dass vor allem Mitarbeiter mit langer Betriebszugehörigkeit mehr als das Dreifache in ihre Verträge einbezahlen, als Kollegen, die maximal fünf Jahre im Betrieb arbeiten. Auch haben in der Gruppe der Langzeitbeschäftigten – mehr als 20 Jahre dabei – zwei von drei Kollegen einen Vertrag in der Tasche. "Bei unseren 31 Azubis kommt das Angebot auch gut an", so Kadel, der firmenweit gerne mehr Mitarbeiter mit Verträgen hätte. Die Quote soll steigen.

WEITERE BEITRÄGE ZU DIESEM ARTIKEL

4 Schritte zum erfolgreichen Mitarbeitergespräch

Die 5 Top-Kündigungsgründe: So können Arbeitgeber vorbeugen

Attraktivere Zuschussvarianten gegen Fluktuation

Mit Hilfe von Finanzexperte Markus Sobau analysiert er Gründe und plant ein Staffelmodell einzuführen. "Wir haben geschaut, wo und warum Mitarbeiter die Firma verlassen", erklärt der Confina-Geschäftsführer Sobau, um daraus attraktivere Zuschussvarianten abzuleiten. Ab Anfa 2020 wollen die Chefs deshalb mehr Geld bereitstellen. "Wir packen bis zu 50 Prozent des Betr oben drauf", so Kadel. Bezahlt ein Mitarbeiter 100 Euro in seine betriebliche Altersvorsoge, übernimmt die Firma davon künftig 50 Euro – mindestens jedoch, wie gehabt, 34 Euro. Schließe Mitarbeiter einen zweiten oder dritten Vertrag ab, etwa für eine betriebliche Altersvorsorge und Berufsunfähigkeitsversicherung, bedient Kadel jeden Vertrag mit einer nach Betriebszugehörigk gestaffelten Quote.

© Confina

In Summe rechnet der SHK-Betrieb mit mindesten 20.000 Euro, die das Unternehmen in die Bindung seiner Beschäftigten investieren will. Das Gute daran: Die Einstiegsschwellen sind niedrig. "Ab fünf Beschäftigten fallen bei betrieblicher Altersvorsorge und Krankenversicherung lästige Gesundheitsfragen weg", sagt der Mannheimer Sobau. Was Verträge

Kadel will darüber hinaus ab Januar eine Gesundheitsversicherung anbieten. Eine spezielle Versicherungs-App wird jährlich mit 300 Euro aufgeladen. Mitarbeiter können sie für ihre Gesundheit ausgeben. Darunter fallen Massagen, Zahnreinigungen oder Apothekenrechnungen. Um sich als Arbeitgeber noch attraktiver zu machen, packt Kadel Warengutscheine obendrauf. Mit ihnen können seine Leute monatlich für 30 Euro tanken, Essen gehen oder Lebensmittel einkaufen. Chic im Kreditkartenformat mit passendem Kadel-Branding,versteht sich. Auch hier blättert der Handwerksbetrieb kräftig hin: 65.000 Euro kostet die Investition jährlich.

Prämien fürs gesund bleiben

Neben Urlaubs- und Weihnachtsgeld hat Kadel ein weiteres Anreizsystem installiert: Eine Nichtkrankheitsprämie. "Jeder Mitarbeiter, der übers Jahr gesund bleibt, bekommt am Ende 500 Euro", so der Chef. Mit jedem Krankheitstag schrumpft die Prämie um 50 Euro. Hierin sieht der Handwerker neben der Belohnung einen Anreiz, auf die eigene Gesundheit zu achten. Auch dieses Werkzeug hat der Familienbetrieb geschärft. Die Prämie wurde in diesem Jahr verdoppelt. Davor gab es 250 Euro pro Jahr.

Der Anreiz klappt: Die Krankheitsquote liegt aktuell bei 3,2 Prozent und somit deutlich unter dem Bundesdurschnitt. In Summe scheint die Stimmung in der Belegschaft die Angebote zu schätzen. 2018 feierten zwölf Mitarbeiter gemeinsam 275 Jahre Betriebszugehörigkeit. Bei einem Altersdurchschnitt von Mittedreißig ein vorzeigbarer Wert, wie Kadel es einordnet. Gleichzeitig betont er, dass sein Betrieb neben Geld vor allem in Führungsarbeit und die Pflege der Firmenkultur investiert. Ausflüge, Feiern und Mitarbeiterentwicklungsgespräche sind bei Kadel Standard.

Worum geht es für Arbeitgeber?

MEDIsecur

- Image/Außenwirkung attraktiver Arbeitgeber
- Gezielt Mitarbeiter binden über Mehrwerte
- Emotionale Elemente wirken besser als Geld
- Neue <u>und</u> gute Mitarbeiter leichter finden
- „Mithalten“ mit anderen Arbeitgebern
- Neue gesetzliche Möglichkeiten und Auflagen strategisch umsetzen

Die Außenwirkung der „Corporate Benefits “

MEDIVsecur

Gute Benefits = **Gute Praxis**

Mitarbeiterbefragung bei kununu

MEDIVsecur

NEON NIDO VIEW STERN TV

stern

VIDEO SPIELE ABO FOTOGRAFIE

Panorama Politik Kultur Digital Lifestyle Wirtschaft Sport Familie Genuss Gesundheit Reise Auto

Diese Goodies wünschen sich Mitarbeiter von ihrer Firma wirklich

Dicker Firmenwagen, gute Kantine oder lieber Home-Office? Eine Umfrage des Arbeitgeber-Bewertungsportals Kununu zeigt, welche Benefits sich Mitarbeiter von ihrer Firma wünschen.

Drucken

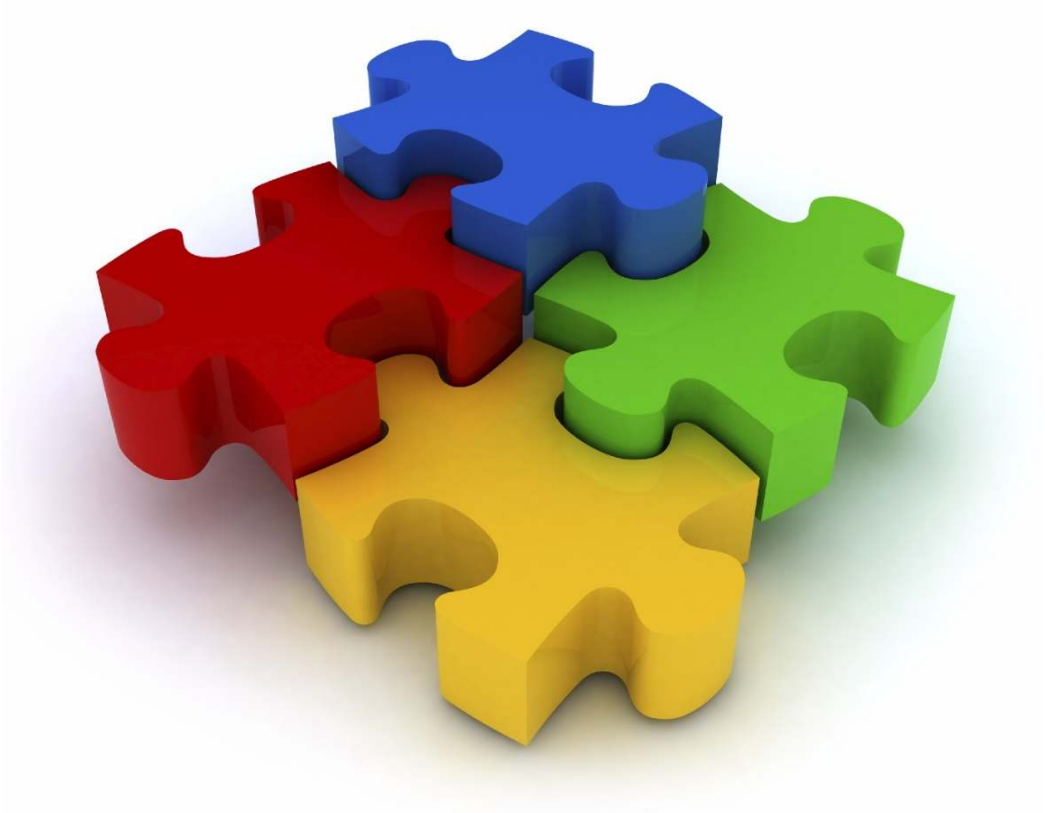
Die Benefits-Kombination (3 Bereiche)

MEDIVsecur

1. **Kostenfreie Benefits**

2. **Steuer- und Sozialabgaben-freie Benefits**

3. **Steuer- und Sozial-abgabenpflichtige Benefits (Pauschalen)**



Übersicht der Benefits

MEDIVsecur

01 Gutscheinkarten

02 Betriebliche Gesundheitsförderung

03 Betriebliche Altersversorgung

04 BAV-Zuschuss

05 Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte

06 Job-Ticket

07 Firmenwagen

08 E-Mobilität

09 Dienstfahrrad

10 Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit

11 Betriebliche Unfallabsicherung

12 Mitarbeiterverpflegung

13 Belegschaftsrabatt

14 Erholungsbeihilfe

15 Kindergartenbeiträge

16 Datenverarbeitungs- und Telekommunikationsgeräte

17 Handy- und Telefonnutzung

18 Internetpauschale

19 Heimarbeiterzuschlag

20 Berufsbekleidung

01 Gutscheinkarten

Den Einkauf für den Mitarbeiter steuerfrei übernehmen?

Das geht, wenn der Arbeitgeber einen Waren- bzw. Tankgutschein oder eine Einkaufskarte zur Einlösung bei einem Dritten an seine Arbeitnehmer ausgibt. Der Gutschein gilt als Sachbezug und ist steuer- und sozialversicherungsfrei, sofern die monatliche Sachbezugsfreigrenze von maximal 44 Euro nicht überschritten wird.

Eine Auszahlung des Guthabens in Geld muss dabei ausgeschlossen sein. Die Lohnabrechnung muss den Sachbezug monatlich berücksichtigen.

Vorsicht bei Tankgutscheinen: Die Finanzverwaltung rechnet diese auf die Entfernungspauschale des Arbeitnehmers für die Fahrten zur Arbeit an.

Rechtsvorschrift:

§ 8 Abs. 2 S. 11 EStG; § 9 Abs. 1 S.3 Nr.4 S. 5 EStG; R 8.1 LStR; § 1 Abs. 1 Nr.1 SvEV

Idee um Benefits erlebbar zu machen

MEDIsecur

02 Betriebliche Gesundheitsförderung

MEDIVsecur

Der krankheitsbedingte Ausfall eines Mitarbeiters kann empfindliche Störungen im Betriebsablauf verursachen. Hier kann der Arbeitgeber mit eigenen Maßnahmen gezielt die Aufrechterhaltung und Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands seiner Arbeitnehmer beeinflussen.

Maßnahmen von bis zu 600 Euro jährlich sind hierbei steuer- und beitragsfrei.

Alternativ kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer unter bestimmten Umständen in gleicher Höhe Barzuschüsse für derartige privat durchgeführte Maßnahmen gewähren. Voraussetzung ist, dass es sich um zertifizierte Maßnahmen handelt, die im Präventionsleitfaden der Spitzenverbände der gesetzlichen Krankenkassen enthalten sind.

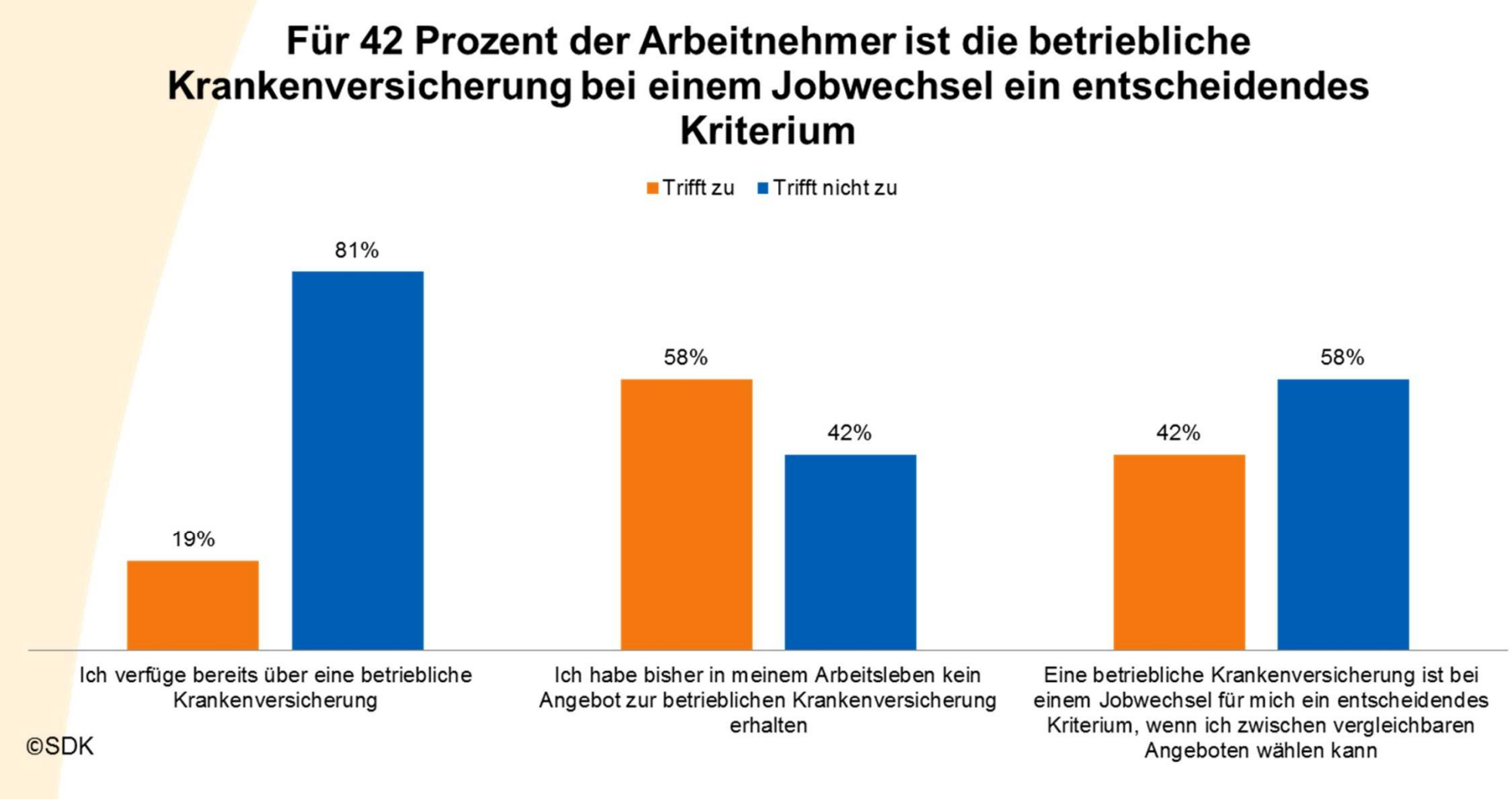
Rechtsvorschrift: § 3 Nr. 34 EStG; §§20, 20a SGB V

03 Betriebliche Zusatzkrankenversicherung

MEDIVSECUR

Frage an Mitarbeiter: Was wäre wichtig?

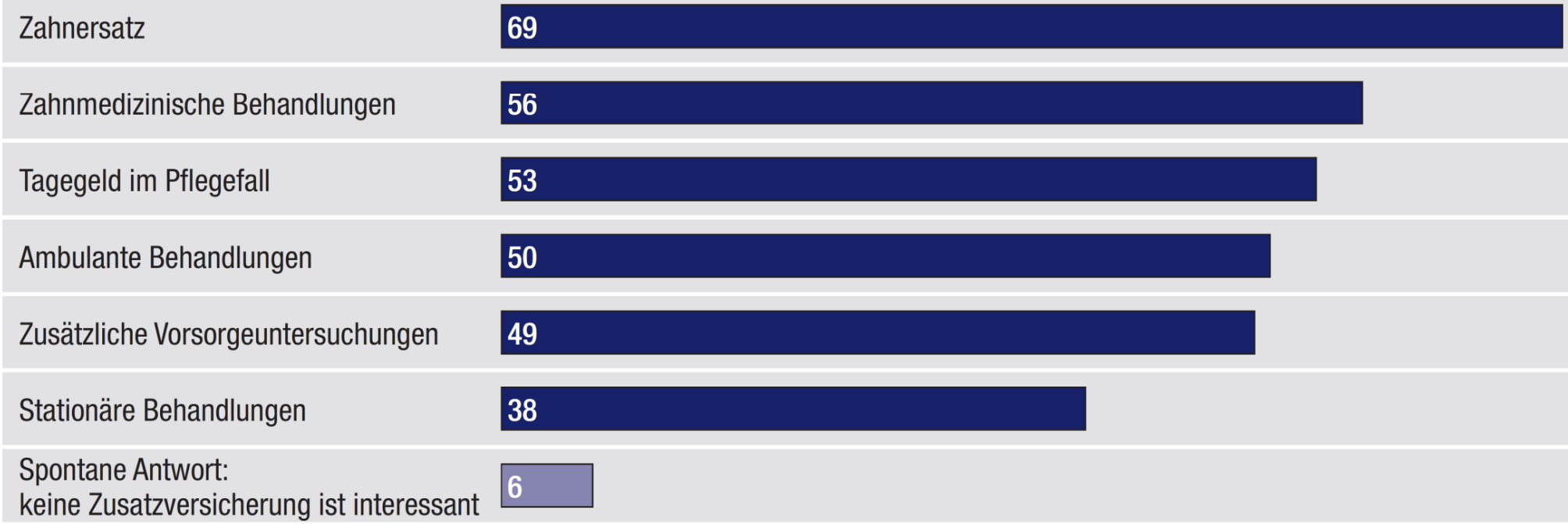
MEDIVSECUR



Frage an Mitarbeiter: Was wäre wichtig?

MEDIsecur

Zahnzusatzversicherungen treffen auf große Nachfrage
(Krankenzusatzversicherungen, die für die Erwerbstätigen interessant sind; in % aller befragten Erwerbstätigen[1])



1) Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: F.A.Z.-INSTITUT FÜR MANAGEMENT-, MARKT- UND MEDIENINFORMATIONEN GMBH

Das Gesundheitsbudget

MEDIVSECUR

Die Mitarbeiter erhalten 300 € jährlich zur Verfügung für:

Sehhilfen (max. 180 € jährlich)	**Heilmittel**	**Zahnersatz**
Hörgeräte	**Arznei- und Verbandmittel**	**Zahn-behandlung**
Hilfsmittel	**Heilpraktiker**	**Zahn-Prophylaxe** (max. 60 € jährlich)

- Der Beitrag hierfür wird komplett durch Ihren Arbeitgeber übernommen

Das Gesundheitsbudget

MEDIVSECUR

Leistungsdetails im Überblick

Hört sich gut an
Hörgeräte – egal ob Neuanschaffung oder Ersatz

In guten Händen
Verordnete Heilmittel, z. B. Krankengymnastik, Massagen und Ergotherapie

Kann sich sehen lassen
Bis 180 Euro für Brillen und Kontaktlinsen

Echt hilfreich
Sonstige Hilfsmittel, wenn es mal nicht anders geht: Von Blutzuckermessgeräten bis hin zu orthopädischen Maßschuhen

Das beste Mittel
Alle verschriebenen Arznei- und Verbandmittel, egal ob Privat- oder Kassenrezept

So gut wie neu
Zahnbehandlungen, von Kunststofffüllungen über Inlays bis zu Wurzel- und Parodonthosebehandlungen

Kein Platz für Lücken
Zahnersatzleistungen in Form von Prothesen, Brücken, Kronen und Implantaten

Strahlendes Lächeln
Bis 60 Euro für professionelle Zahnreinigung

Gesunde Alternative
Besondere Behandlungen durch Heilpraktiker, von Akkupunktur bis Osteopathie

Personenkreis: Gesetzlich und privat versicherte Arbeitnehmer

MEDIVSECUR

Wertvolle Zusatzservices

Sprechstunde mit Videotelefonie:

- Online-Sprechstunde live per Video-Chat
- Ärzte aus verschiedenen Fachrichtungen, inklusive Psychotherapeuten sowie Pflege-Experten

Gesundheitstelefon:

- Terminservice zur Vereinbarung von Facharztterminen
- medizinische 24/7-Beratung, sogar in 25 Fremdsprachen

Ein Beispiel

MEDIVSECUR

Ulrike Freund
Physiotherapie

GESUNDHEITSPLAN

Wir sind gerne für Sie da:

[redacted]

0800 / 30 20 100 (gebührenfrei)

Ihre Vertragsnummer

www.[redacted]-bkvportal.de

Benutzername: FEELfree.300

Passwort: FF300

Der Aufwand

MEDIVSECUR

Stufe	Jährliches Gesundheitsbudget je Mitarbeiter	Beitrag pro Monat
I	300 Euro	9,95 Euro
II	600 Euro	19,75 Euro
III	900 Euro	28,27 Euro
IV	1.200 Euro	36,16 Euro
V	1.500 Euro	42,24 Euro

Keine Gesundheitsfragen – ohne Wartezeiten

03 Betriebliche Altersversorgung

MEDIVSECUR

Neben der gesetzlichen Rente ist die betriebliche Altersversorgung eine attraktivsten Möglichkeit zur Finanzierung des Ruhestands.

Der Arbeitgeber ist hier seit Jahren schon in der Pflicht, seinen Arbeitnehmern einen Durchführungsweg für die Entgeltumwandlung zur betrieblichen Altersversorgung anzubieten und diese Maßnahme zu bezuschussen.

Dabei fließen die Beiträge direkt aus dem Bruttoentgelt des Arbeitnehmers in die Altersversorgung. Seit 2018 können pro Kalenderjahr bis zu 8% der Beitragsbemessungsgrenze steuerfrei in eine Direktversicherung, einen Pensionsfonds oder eine Pensionskasse eingezahlt werden, davon sind bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze auch sozialversicherungsfrei.

Rechtsvorschrift: § 3 Nr. 63 EStG; § 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV

Das neue BRSG

MEDIVSECUR

Bundesrat

Drucksache **447/17**

16.06.17

AIS

Gesetzesbeschluss
des Deutschen Bundestages

Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze (Betriebsrentenstärkungsgesetz)

BRSG: Was sagt der Anwalt?

MEDIVsecur

D. Benjamin Alt

Rechtsanwalt und Verbandsjustiziar VPT Bundesverband, spezialisiert auf Medizinrecht (Heilmittelerbinger)

Das BRSG bringt die massivste Veränderung im Betriebsrentenrecht innerhalb der letzten 50 Jahre. Es verlangt nicht nur von Arbeitgebern einen zukünftigen Zuschuss zur bAV, sondern führt zu Informationspflichten und weiteren haftungsrelevanten Aufgaben des Arbeitgebers und damit zu einer Haftung in bisher nie dagewesenem Ausmaß.

Daraus folgt die anwaltliche Empfehlung, den Mitarbeiter unbedingt über die zukünftigen Ansprüche informieren zu lassen und eine sog. Versorgungsordnung einzuführen. Die entscheidende Frage aus juristischer Sicht ist also, wie ein Arbeitgeber diesen Obliegenheiten nachkommt, seine Haftung reduziert und das Thema zu seinem Vorteil bei Mitarbeitergewinnung und –bindung einsetzt.

Besonders dramatisch für die AG Haftung!

MEDIVSECUR

Beitrag aus Deutsches Anwalt Office Premium

Teilen

§ 35 Betriebliche Altersversorgung / 4. Verjährung

Rz. 413

Der Grundanspruch auf die Zahlung betrieblicher Versorgungsleistungen, das sog. "Rentenstammrecht", unterliegt der regelmäßigen Verjährungsfrist und verjährt somit gem. § 195 BGB nach 30 Jahren (BAG, 27.02.1990 – 3 AZR 213/88, NZA 1990, 689; Förster/Cisch/Karst, BetrAVG, § 1 Anm. 307; Blomeyer/Rolfs/Otto, BetrAVG, § 18a Rn. 3;). Die regelmäßige 30-jährige Verjährungsfrist gilt auch für Zusagen auf einmalige Kapitalleistungen (Blomeyer/Rolfs/Otto, BetrAVG, § 18a Rn. 3), die im Konkursverfahren

FAQ

MEDIVsecur

Wir haben schon eine bAV - wie prüfen wir ob alles rechtskonform ist?

Bei mir in der Praxis gibt es einen Zuschuss von 20% habe ich damit alles erfüllt?

Wir sind total flexibel und lassen immer alle Anbieter zu, die die Mitarbeiter bringen

Wenn bisher ein Mitarbeiter kam, konnte ich bisher immer alles abwiegeln – was soll mir passieren?

Dem einen Mitarbeiter zahlen wir alles und den anderen nichts!

Müssen wir auch den bei den bestehenden Verträgen den Zuschuss von 15% zahlen oder nur den „Neuen "?

Endet unsere Haftung wenn der MA geht?

05 Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte

Statt den Arbeitnehmer mit den Kosten für die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte allein zu lassen, kann der Arbeitgeber diese übernehmen oder bezuschussen.

Bei Fahrten mit dem Privatfahrzeug können bis zu 0,30 Euro je Entfernungskilometer und Arbeitstag mit 15 Prozent Lohnsteuer pauschalbesteuert und beitragsfrei gewährt werden.

Die Berechnung der Arbeitstage je Monat lässt sich mit 15 Tagen pauschalieren, bei weniger Tagen kann taggenau abgerechnet werden. Bei Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel besteht unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit, die Kosten für die Fahrscheine zu ersetzen. Dem Arbeitnehmer wird jedoch die Entfernungspauschale in Höhe der steuerfreien Erstattungen gekürzt.

Rechtsvorschrift: § 9 Abs. 1, Abs. 2 EStG; § 40 Abs. 2 S. 2 EStG; R 40.2 Abs. 6 LStR

08 Elektromobilität

Elektromobilität im Straßenverkehr wird staatlich besonders gefördert.

So ist das elektrische Aufladen sowie die Nutzung einer betrieblichen Ladevorrichtung durch ein privates Elektrofahrzeug im Betrieb des Arbeitgebers für den Arbeitnehmer lohnsteuerfrei.

Abhängig vom Fahrzeugtyp und einer Lademöglichkeit im Betrieb darf der Arbeitgeber bis zu 50 Euro monatlich steuerfrei als pauschalen Auslagenersatz zahlen, wenn der Arbeitnehmer einen zur privaten Nutzung überlassenen betrieblichen PKW außerhalb der Firma auflädt. Die unentgeltliche oder verbilligte Übereignung einer Ladevorrichtung sowie Zuschüsse zu einer Ladevorrichtung können pauschal mit 25 Prozent zuzüglich Solidaritätszuschlag besteuert werden.

Rechtsvorschrift: § 3 Nr. 46 EStG; § 40 Abs. 2 S.1 Nr. 6 EStG

09 Dienstfahrrad

MEDIVSECUR

Viele Arbeitnehmer nutzen das Fahrrad für den Weg zur Arbeit. Das kann der Arbeitgeber unterstützen, indem er ein Dienstfahrrad kauft oder least. Für ihn sind die Kosten Betriebsausgaben. Der Arbeitnehmer muss die Privatnutzung monatlich mit 1% der Preisempfehlung des Herstellers versteuern.

Für den Arbeitsweg muss i.d.R. nichts zusätzlich versteuert werden. Dennoch darf er die Entfernungspauschale abziehen. Übernimmt der Arbeitnehmer die Leasingraten durch eine Gehaltsumwandlung, fällt weniger Lohnsteuer an. Zudem sparen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Sozialabgaben. Gleichzeitig mindert sich für den Arbeitnehmer der steuerpflichtige geldwerte Vorteil für die private Nutzung. Außerdem ist Fahrradfahren gut für Gesundheit und Umwelt.

Rechtsvorschrift: § 8 Abs. 2 EStG; § 9 Abs. 1, Abs. 2 EStG; R 8.1 Abs. 9 LStR

12 Betriebliche Unfallabsicherung

Arbeitgeber können für einen Teil der Belegschaft oder für alle einen Unfallschutz bieten, der die MitarbeiterInnen nicht nur während der Arbeitszeit schützt, sondern rund um die Uhr weltweit absichert.

Dieser Schutz kann je nach Bedarf angepasst werden. Die Beiträge sind komplett Betriebsausgaben und müssen von den Arbeitnehmern/Innen nur im Leistungsfall als Geldwerter Vorteil versteuert werden.

Das bedeutet, dass nur im Schadenfall die vom Arbeitgeber entrichteten Aufwendungen zu versteuern sind. Die Leistung selbst (z.B. 100.000,- oder mehr) sind dann steuerfrei.

Die Anmeldung zu diesem Schutz oder die Abmeldung erfolgt jeweils Tag genau zum Betriebseintritt oder Austritt.

Rechtsvorschrift: BMF Erlass IV C5-S2332/09/1004 vom 28.10.2009

Beispiel: Unfallversicherung

MEDIVSECUR

Beispiel Schutz bei Vollinvalidität 100.000,- Euro > für 1,97 Euro mtl.

Details:

- Grundsumme 20.000,- Euro
- Schutz weltweit, 24h rund um die Uhr
- Reha Management bis 100.000,- Euro
- Bergungs- und Rettungskosten bis 100.000,- Euro
- verbesserte Gliedertaxe mit speziellen Leistungen
- Kosten für kosmetische Operationen bis 10.000,- Euro
- Kurkostenbeihilfe bis 3.000,- Euro
- Eigenbewegung, Zeckenbiss und Tauchunfälle mitversichert
- keine Gesundheitsfragen

14 Erholungsbeihilfe

Unabhängig vom eventuell gezahlten Urlaubsgeld darf der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer zusätzlich zum vereinbarten Gehalt 156 Euro pro Jahr als Erholungsbeihilfe zukommen lassen.

Ist der Arbeitnehmer verheiratet, kommen noch einmal 104 Euro für den Ehegatten hinzu und weitere 52 Euro für jedes steuerlich berücksichtigungsfähige Kind.

Die Erholungsbeihilfe kann pauschalbesteuert und beitragsfrei gewährt werden. Für eine Familie mit 2 Kindern bedeutet das immerhin jährlich zusätzlich 364 Euro, wenn der Arbeitgeber die 25 Prozent Pauschalsteuer zzgl. Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer übernimmt. Voraussetzung ist, dass die Erholungsbeihilfe im zeitlichen Zusammenhang zum Urlaub gewährt wird und der Arbeitnehmer diese zu Erholungszwecken einsetzt.

Rechtsvorschrift: § 40 Abs. 2 S. 1 Nr. 3 EStG; R. 40.2 Abs. 1 Nr. 3 LStR

18 Handy- und Telefonnutzung

Entstehen dem Arbeitnehmer regelmäßig wiederkehrende Aufwendungen bei der Nutzung privater Telekommunikationsmittel für betriebliche Zwecke, kann der Arbeitgeber diese Aufwendungen auch pauschal steuer- und beitragsfrei erstatten.

Zu den Aufwendungen zählen auch das anteilige Nutzungsentgelt einer Telefonanlage sowie der Grundpreis der Anschlüsse. Für den Arbeitgeber ergeben sich zwei Möglichkeiten der Erstattung:

1. Erstattung tatsächlich angefallener Aufwendungen laut Einzelkostennachweis. Hier besteht die Möglichkeit, nach drei Monaten einen repräsentativen Durchschnitt für die Zukunft anzusetzen.
2. Vereinfachte Erstattung ohne Einzelkostennachweis bis zu 20 Prozent des Rechnungsbetrages, höchstens jedoch 20 Euro im Monat.

Rechtsvorschrift: § 3 Nr. 50 EStG; R 3.50 Abs. 2 LStR

Die Herausforderung

MEDIVsecur

Bericht aus der WirtschaftsWoche

MEDIsecur

WirtschaftsWoche

04.09.2017 08:00 Uhr

Markus Sobau widmet sich diesen Fragen. Der 49-jährige Finanzplaner sitzt mit Chefs zusammen und hört die Klagen über eine Generation, die so ganz anders tickt, als die Entscheider, die sie einstellen wollen. „Dabei vergessen wir, dass die Generation Y vor allem ein Produkt aus Erziehung und Sozialisierung ist“, so der Berater für Benefitsprogramme. Oft in Kleinfamilien aufgewachsen, sind sie Wunschkinder, werden als Prinzen und Prinzessinnen behandelt. Früh viel gelobt, meistens (zu) gut benotet und prämiert für jeden Pups – wie Bund in ihrem Buch analysiert. „Mit dieser Prägung stranden sie in den Unternehmen“, erkennt Sobau.

Die Generation Y gibt ihr Geld für Miete aus und nicht für schicke Autos

Je nach Anlass und Bedarf ändert sich die Lösung

MEDIsecur

Sie haben Fragen oder brauchen Unterstützung?

MEDIsecur

Tel. 0621 – 84 55 98 24

info@MEDIsecur.de

www.MEDIsecur.de