

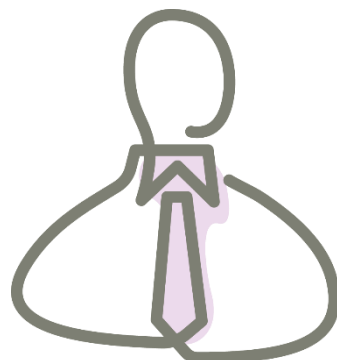
bAV Konzept im Mittelstand

Lösungsbausteine und Konzepte

Max Makler

Musterweg 17

12345 Musterhausen



Inhalt

Vorwort	3
Problemstellungen im Mittelstand	4
Entgeltumwandlung	5
Vorteile der Entgeltumwandlung beim Arbeitgeber.....	5
Beispielrechnung für den Arbeitgeber	5
Vorteile der Entgeltumwandlung beim Arbeitnehmer.....	6
Beispielrechnung für den Arbeitnehmer	6
Auswirkungen auf die gesetzlichen Sozialversicherungssysteme	6
Direktversicherung	7
Ihre Vorteile auf einen Blick	7
Wichtigste Vorteile für Ihre Arbeitnehmer	7
Unterstützungskasse	8
Wichtigste Vorteile für Sie als Arbeitgeber	8
Wichtigste Vorteile für Ihre Arbeitnehmer	8
Pensionszusage	9
Umsetzungsvorschlag.....	9
VL direkt	10
Klassische Vermögenswirksame Leistungen vs. VL direkt.....	10
Die Wirkung von VL direkt – Arbeitnehmersicht inkl. 15% Zuschuss.....	11
Die Wirkung von VL direkt – Arbeitgebersicht	12
Vorteile für den Arbeitgeber durch VL direkt:.....	12
Fazit.....	12
Motivation durch Weitergabe Ihrer Ersparnis	13
Vorteile für den Arbeitgeber	13
Beispielrechnung für den Arbeitgeber	13
Umsetzungsvorschlag.....	13
Vorteile für den Arbeitnehmer	14
Beispielrechnung für den Arbeitnehmer	14
Mitarbeiterbindung mit Zusatzbeiträgen	15
Gestaltungsvarianten (Auszug).....	15
Umsetzungsvorschlag.....	15
Mehr Gehalt oder lieber vorsorgen?	16
Berechnungsbeispiel Arbeitgeber	16

Berechnungsbeispiel Arbeitnehmer*	17
Ergebnis der Arbeitnehmerbetrachtung*	17
Umsetzungsvorschlag	17
Versorgung Ihrer „Geringverdiener“	18
Berechnungsbeispiel jährliche Zahlung	18
Ergebnis der Arbeitgeberbetrachtung	18
Umsetzungsvorschlag	18
Versorgung Ihrer „Minijobber“	19
Aktuelle Herausforderungen für den Arbeitgeber	19
Lösung	19
Beispiel	19
Versorgungsordnung	20
Vorteile der Versorgungsordnung	20
Minimierung von Haftungsrisiken	20
Ausgewählte Bestandteile einer Versorgungsordnung	21
Empfehlungen für die Einführung einer Versorgungsordnung	21
Umsetzungsvorschlag	21
Fazit	21
Individuelle Arbeitnehmermappen	22
Empfehlung für den Inhalt Ihrer Informationsmappen	22
Vorteile für Sie	22
Zusammenfassung	23
Die nächsten Schritte	23
Unsere Empfehlung	24
Durchführungswege	24
Anbieter	24
Beteiligung des Arbeitgebers an der betrieblichen Altersversorgung	24
Erstellung einer Versorgungsordnung	24

Vorwort

Kleine und mittelständische Unternehmen stehen in Deutschland heute vor einigen großen Herausforderungen:

- Durch den Bevölkerungswandel werden die Mitarbeiter immer älter.
- Durch den Fachkräftemangel steigt der Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte.
- Hoher Kostendruck durch globalen Wettbewerb
- Flexibilisierung von Produktion und Arbeitszeiten
- Rechtssichere und verwaltungsarme Umsetzung des Rechtsanspruchs auf Entgeltumwandlung

Um für die Zukunft vorbereitet zu sein, benötigen Sie als Unternehmen daher Strategien und Systeme, denn neben den oben beschriebenen Rahmenbedingungen müssen Arbeitgeber folgendes beachten:

- Ein Drittel der Arbeitnehmer in Deutschland spielt Studien zufolge mit dem Gedanken, dass Unternehmen zu wechseln.
- Eingearbeitete Mitarbeiter, welche das Unternehmen verlassen, kosten durchschnittlich 125 % eines Jahresgehalts.

Ein umfassendes, modular aufgebautes betriebliches Versorgungswerk, welches die betrieblichen Leistungen regelt, ist ein wesentlicher Baustein erfolgreicher Personalpolitik und kann wesentlich zur

- Erfüllung rechtlicher und tarifvertraglicher Vorgaben,
- Mitarbeiterbindung,
- Kostenoptimierung und
- Haftungsminimierung

beitragen.

Selbstverständlich gibt es weitere Faktoren, welche Sie als Arbeitgeber attraktiver machen. Aber ein gutes, innovatives Versorgungskonzept kann ein nachhaltiger Grundstein sein.

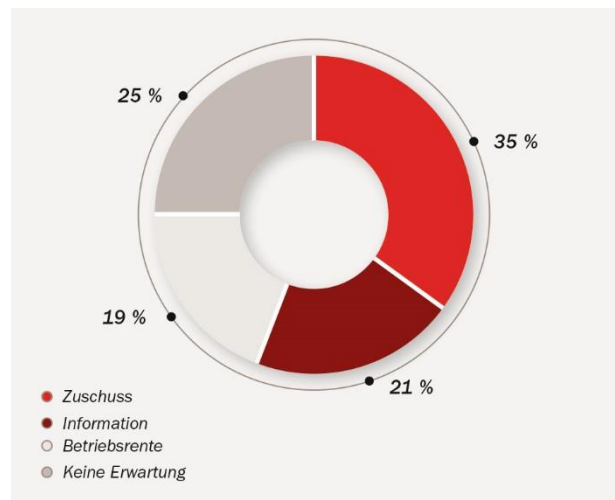
Problemstellungen im Mittelstand

Viele deutsche Mittelständler können ihre gute Auftragslage mangels geeigneter Fach- und Nachwuchskräfte nicht voll ausschöpfen.

- Mit 49 % klagt jedes zweite Unternehmen über Umsatzeinbußen. Der Schaden wird aktuell auf rund 50 Mrd. € geschätzt (EY; Studie Mittelstandsbarometer 2017)
- Der Ausbildungsmarkt entwickelt sich zu einem Bewerbermarkt. Mittlerweile kann fast jeder dritte Betrieb nicht mehr für alle Ausbildungsplätze einen geeigneten Bewerber finden (DIHK-Studie).
- Der demographische Wandel erfordert insbesondere vom Mittelstand adäquate Strategien, um dem Fachkräftemangel zu begegnen (Initiative Fachkräfte).

Die Erwartungshaltung der Belegschaft an einen idealen Arbeitgeber spielt eine immer größere Rolle bei der Frage, ob ein Mitarbeiter sich langfristig an einen Arbeitgeber bindet.

- Dreiviertel der Angestellten erwarten von einem idealen Arbeitgeber Unterstützung bei der Altersversorgung.
(PWC-Studie: betriebliche Altersversorgung)
- Rund ein Drittel erwarten mind. einen AG-Zuschuss zur Entgeltumwandlung (z.B. in Form der Weitergabe der SV-Ersparnis).
- Rund ein Fünftel erwartet eine rein vom Arbeitgeber finanzierte bAV.



Fazit

Eine systematische Gestaltung der betrieblichen Altersversorgung in Ihrem Unternehmen durch ein passendes Konzept hilft dabei, Erwartungen zu erfüllen und ist ein Baustein für ein gutes Gesamtpaket für Ihre Mitarbeiter.

Rahmendaten für Berechnungen

Bruttogehalt mtl. 3.000,00 € - Lohnsteuerklasse I/IV - Kirchensteuer 9% Kinderfreibetrag 1,0 - Zusatzbeitrag Krankenkasse 1,30 %

Entgeltumwandlung

Die Entgeltumwandlung (oder auch Gehaltsverzicht) ist eine staatlich geförderte Form der betrieblichen Altersversorgung. Bei dieser Form werden Lohn bzw. Gehaltsbestandteile direkt in eine wertgleiche Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung umgewandelt.

Vorteile der Entgeltumwandlung beim Arbeitgeber

- Wandeln Ihre Mitarbeiter Entgelt in eine betriebliche Altersversorgung um, sparen Sie als Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge und reduzieren somit Ihre Lohnnebenkosten.
- Aufgrund der Sozialversicherungsersparnis durch die Entgeltumwandlung Ihrer Mitarbeiter können Sie die bAV Ihrer Mitarbeiter ohne zusätzliche Kosten mit einem Zuschuss fördern (Arbeitgeberzuschuss I). Für Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die nach dem 01.01.2019 abgeschlossen wurden, ist eine teilweise Weitergabe der eingesparten Lohnnebenkosten in Höhe von 15 % der Entgeltumwandlung gesetzlich vorgeschrieben.

Die Entgeltumwandlung ist ein wichtiger Baustein für die Altersvorsorge Ihrer Mitarbeiter. Zusätzlich bietet die Entgeltumwandlung Ihnen die Möglichkeit, ohne Zusatzkosten einen Beitrag für die Alterssicherung Ihrer Arbeitnehmer zu leisten und somit Ihr Image als Arbeitgeber aufzuwerten.

Beispielrechnung für den Arbeitgeber

	aktuell	Vorschlag
Bruttogehalt	3.000,00 €	3.000,00 €
zzgl. VL-Arbeitgeberbeitrag	0,00 €	0,00 €
zzgl. bAV-Arbeitgeberbeitrag	0,00 €	0,00 €
SV-freier bAV-Gesamtbeitrag	0,00 €	284,00 €
zzgl. sonstige Bruttobezüge	0,00 €	0,00 €
SV-Brutto	3.000,00 €	2.716,00 €
Rentenversicherung	279,00 €	252,59 €
Arbeitslosenversicherung	36,00 €	32,59 €
Krankenversicherung	238,50 €	215,92 €
Pflegeversicherung	45,75 €	41,42 €
zzgl. Sozialversicherung	599,25 €	542,52 €
zzgl. AG-Zuschüsse	0,00 €	0,00 €
zzgl. Pauschalsteuer (Minijob)	0,00 €	0,00 €
Gesamtkosten Arbeitgeber	3.599,25 €	3.542,52 €
Arbeitgeber-Ersparnis		56,73 €

Vorteile der Entgeltumwandlung beim Arbeitnehmer

- Entgeltumwandlung verringert das Steuer-Bruttoeinkommen und reduziert somit die Steuerlast
- Entgeltumwandlung verringert das Sozialversicherungs-Bruttoeinkommen und reduziert somit die Beiträge in die Sozialversicherungssysteme

Durch das sogenannte „Sparen aus dem Brutto“ kann ein höherer Betrag für die Altersvorsorge verwendet werden.

Beispielrechnung für den Arbeitnehmer

	aktuell	Vorschlag
Bruttogehalt	3.000,00 €	3.000,00 €
VL-Arbeitgeberbeitrag	0,00 €	0,00 €
bAV-Arbeitgeberbeitrag	0,00 €	0,00 €
bAV-Arbeitnehmerbeitrag	0,00 €	284,00 €
sonstige Bruttobezüge	0,00 €	0,00 €
<hr/>		
Gesamt-Brutto	3.000,00 €	3.000,00 €
Steuer-Brutto	3.000,00 €	2.716,00 €
SV-Brutto	3.000,00 €	2.716,00 €
Lohnsteuer	395,33 €	326,33 €
Kirchensteuer	17,89 €	12,43 €
Solidaritätszuschlag	0,00 €	0,00 €
Arbeitnehmerbeitrag Rentenversicherung	279,00 €	252,59 €
Arbeitnehmerbeitrag Arbeitslosenversicherung	36,00 €	32,59 €
Arbeitnehmerbeitrag Krankenversicherung	238,50 €	215,92 €
Arbeitnehmerbeitrag Pflegeversicherung	45,75 €	41,42 €
<hr/>		
Netto-Verdienst	1.987,53 €	2.118,72 €
abzgl. VL-Gesamtbeitrag	0,00 €	0,00 €
abzgl. bAV-Arbeitnehmerbeitrag	0,00 €	284,00 €
abzgl. sonstige Nettoabzüge	0,00 €	0,00 €
zzgl. Nettobezüge	0,00 €	0,00 €
<hr/>		
Auszahlungsbetrag	1.987,53 €	1.834,72 €

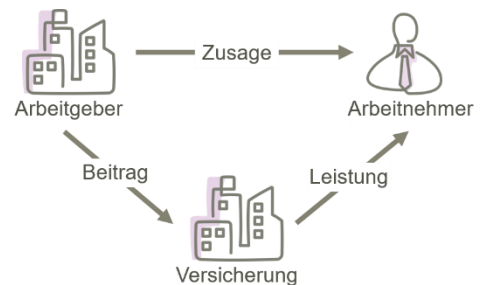
Aufgrund der Steuer- und Sozialversicherungsersparnis muss der Arbeitnehmer in dem Beispiel für **284 € Sparbeitrag nur 152,81 € netto** aufwenden.

Auswirkungen auf die gesetzlichen Sozialversicherungssysteme

- Der Anspruch auf Arbeitslosen- und Krankengeld wird reduziert.
- Die Leistung der gesetzlichen Rentenversicherung wird reduziert.
- Die Kosten für die Krankenversicherung werden bei gleicher Leistung verringert.
- Die Kosten für die Pflegeversicherung werden bei gleicher Leistung verringert.

Direktversicherung

Die Direktversicherung ist der einfachste, flexibelste und verwaltungsärmste Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung mit dem Sie als Arbeitgeber die Umsetzung des Rechtsanspruchs auf Entgeltumwandlung Ihrer Arbeitnehmer erfüllen können.



Nachfolgend werden die wesentlichen Vorteile der Direktversicherung für Sie und Ihre Arbeitnehmer dargestellt; in der Grafik wird die Funktionsweise der Direktversicherung vereinfacht skizziert.

Ihre Vorteile auf einen Blick

- Keine Beiträge zur Insolvenzversicherung
- Keine zusätzlichen Verwaltungskosten
- Versorgungsansprüche müssen nicht bilanziert werden
- Beiträge sind Betriebsausgaben
- Kein Nachfinanzierungsrisiko bei vorzeitigem Ausscheiden des Mitarbeiters durch die richtige arbeitsrechtliche Ausgestaltung
- Keine finanziellen Risiken durch Anpassung von Rentenleistungen (durch geeignete Tarifwahl)
- Einfache Handhabung bei vorzeitigem Ausscheiden; Übertragung des Vertrags ohne weitere Ansprüche Ihres Mitarbeiters

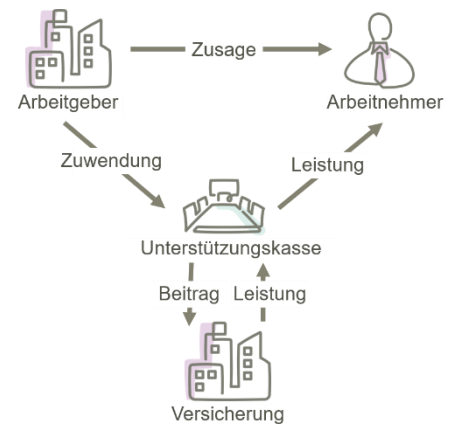
Wichtigste Vorteile für Ihre Arbeitnehmer

- Beiträge sind bis zu 8 % der Beitragsbemessungsgrenze (GRV) steuerfrei
- Beiträge sind bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze (GRV) sozialabgabenfrei

Unterstützungskasse

Die Implementierung einer Unterstützungskasse als zweiten Durchführungsweg bringt folgende Vorteile:

- Mitarbeiter, die die Höchstgrenzen in der Direktversicherung bereits ausgeschöpft haben, können weitere 4 % der BBG-West steuer- und sozialversicherungsfrei umwandeln (steuerlich unbegrenzt)
- Die Unterstützungskasse ist ein ideales Instrument für einen echten Arbeitgeberbeitrag. Dieser kann z.B. aufgrund folgender Kriterien bezahlt werden:
 - der Funktion in Ihrem Unternehmen (Teamleiter/ Abteilungsleiter/...)
 - der Dauer der Betriebszugehörigkeit in Ihrem Unternehmen



Nutzen Sie die betriebliche Altersversorgung anstelle von Gehaltserhöhungen, benötigen Sie für einen ausreichend großen Spielraum die Unterstützungskasse.

Wichtigste Vorteile für Sie als Arbeitgeber

- Bilanzneutralität (keine Bilanzierung)
- Beiträge sind Betriebsausgaben und mindern Ihre steuerliche Belastung.
- bAV statt Gehaltserhöhung: Geringere Lohnnebenkosten durch SV - freie Beiträge
- Ideales Instrument für ein bAV System mit echten Arbeitgeberbeiträgen zur Mitarbeiterbindung

Wichtigste Vorteile für Ihre Arbeitnehmer

- Steuerersparnisse, auch über die im § 3 Nr. 63 EStG genannten Grenzen hinaus
- Keine Sozialabgaben im Rahmen der 4 %-Grenze (auch zusätzlich zur Direktversicherung)
- Besteuerung der Leistungen erst im Leistungsfall, zu einem meist geringeren Abgabensatz
- Wahlmöglichkeit einer Kapitalzahlung anstelle einer lebenslangen Altersrente

Pensionszusage

Pensionszusagen sind ein hervorragendes Instrument der betrieblichen Altersversorgung, um flexibel und gleichzeitig steuerlich gefördert für das Alter zu vorzusorgen.

Gesellschafter-Geschäftsführern ermöglicht die Pensionszusage eine Vollversorgung.



Mit der Pensionszusage geben Sie als Arbeitgeber Ihren Mitarbeitern eine unmittelbare Zusage. Dies bedeutet, dass Sie auch für die Finanzierung der Zusage aufkommen müssen. Hierfür bietet sich der Abschluss von Rückdeckungsverträgen an. Grundsätzlich haben Sie bei der Zusage-Erteilung zwei Möglichkeiten:

Klassische Leistungszusagen:

Sie sagen eine klar definierte Leistung zu und müssen bei Leistungseintritt die erforderlichen Finanzierungsmittel vorhalten.

- sehr flexibles Instrument
- Die Ausfinanzierung ist anspruchsvoll und bedarf einer kontinuierlichen Überprüfung.

Beitragsorientierte Leistungszusagen:

Hier sagen Sie als Arbeitgeber einen Beitrag zu, der in ein Rückdeckungsinstrument fließt. Als Leistung bekommt der Arbeitnehmer die Leistung des Rückdeckungsvertrags.

- sofort ausfinanziert, da nur die Leistung des Rückdeckungstarifes zugesichert wird
- in der Handelsbilanz neutral (bei Zweckbindung des Rückdeckungsvermögens)

Umsetzungsvorschlag

Die Pensionszusage als beitragsorientierte Leistungszusage eignet sich insbesondere für Einmalbeiträge. Hier können z. B. Tantiemen direkt in Ansprüche auf eine betriebliche Altersversorgung umgewandelt werden. Zudem kann Ihr Unternehmen in guten Geschäftsjahren Leistungen auf eine betriebliche Altersversorgung direkt steuermindernd zusagen.

VL direkt

Viele Arbeitgeber nutzen vermögenswirksame Leistungen (VL) als Instrument, um den Vermögensaufbau Ihrer Mitarbeiter zu fördern. Für Ihre Mitarbeiter entfallen hierauf allerdings Steuern und Sozialabgaben, und Sie müssen auch Sozialversicherungsbeiträge entrichten. Von der Investition der vermögenswirksamen Leistungen in eine betriebliche Altersversorgung profitieren sowohl Ihre Mitarbeiter als auch Sie!

Klassische Vermögenswirksame Leistungen vs. VL direkt

Merkmale von klassischen vermögenswirksamen Leistungen:

- Langfristiger Vermögensaufbau findet aufgrund kurzer Laufzeiten kaum statt
- Die Förderung ist in der Regel gering
- Die Beiträge Ihrer Mitarbeiter in eine solche Anlageform sind voll steuer- und sozialabgabenpflichtig

VL SPAREN MIT FONDS

gemäß 3. Vermögensbeteiligungsgesetz

Sparbetrag: maximal 400 € pro Jahr

Arbeitnehmersparzulage: **20 % = 80 €**

(bis 1.4.2009 18 % = 72 €)

Anlage in Produktivkapital

- Aktienfonds bzw. Aktiendachfonds
- Alternativ: Beteiligungen am Unternehmen des Arbeitgebers

Einkommengrenzen:

- 20.000 € bei Alleinstehenden
- 40.000 € bei Verheirateten

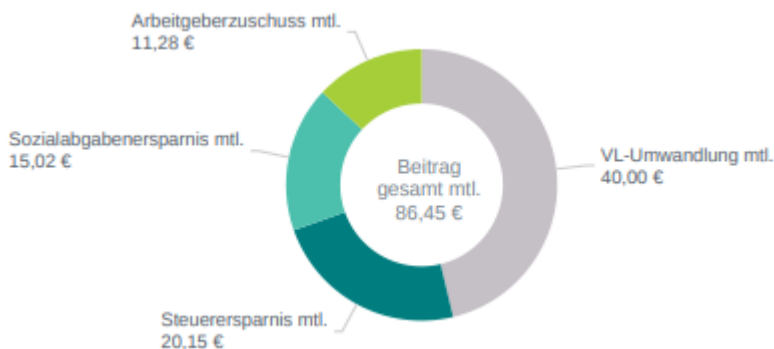
Vorteile der Umwandlung von vermögenswirksamen Leistungen in eine betriebliche Altersversorgung:

- Kombination der VL mit den Vorteilen der bAV
- tatsächlicher Kapitalaufbau aufgrund längerer Laufzeiten (Zinseszins) als bei klassischen VL-Verträgen
- Ausnutzung der staatlichen Förderungen der bAV
- Sozialversicherungsersparnis
- Steuerersparnis
- Kostenneutraler Arbeitgeberzuschuss möglich

Die Wirkung von VL direkt – Arbeitnehmersicht inkl. 15% Zuschuss

	aktuell	Vorschlag
Bruttogehalt	3.000,00 €	3.000,00 €
VL-Arbeitgeberbeitrag	40,00 €	40,00 €
bAV-Arbeitgeberbeitrag	0,00 €	11,28 €
bAV-Arbeitnehmerbeitrag	0,00 €	75,17 €
sonstige Bruttobezüge	0,00 €	0,00 €
Gesamt-Brutto	3.040,00 €	3.040,00 €
Steuer-Brutto	3.040,00 €	2.964,83 €
SV-Brutto	3.040,00 €	2.964,83 €
Lohnsteuer	405,25 €	386,58 €
Kirchensteuer	18,68 €	17,20 €
Solidaritätszuschlag	0,00 €	0,00 €
Arbeitnehmerbeitrag Rentenversicherung	282,72 €	275,73 €
Arbeitnehmerbeitrag Arbeitslosenversicherung	36,48 €	35,58 €
Arbeitnehmerbeitrag Krankenversicherung	241,68 €	235,70 €
Arbeitnehmerbeitrag Pflegeversicherung	46,36 €	45,21 €
Netto-Verdienst	2.008,83 €	2.044,00 €
abzgl. VL-Gesamtbeitrag	40,00 €	0,00 €
abzgl. bAV-Arbeitnehmerbeitrag	0,00 €	75,17 €
abzgl. sonstige Nettoabzüge	0,00 €	0,00 €
zzgl. Nettoabzüge	0,00 €	0,00 €
Auszahlungsbetrag	1.968,83 €	1.968,83 €

Wirkung der VL-Umwandlung



Nettobeitrag mtl.	0,00 €
VL-Umwandlung mtl.	40,00 €
Steuerersparnis mtl.	20,15 €
Sozialabgabenersparnis mtl.	15,02 €
Bruttobeitrag mtl.	75,17 €
Arbeitgeberzuschuss mtl.	11,28 €
Gesamtbeitrag mtl.	86,45 €

Die Wirkung von VL direkt – Arbeitgebersicht

	aktuell	Vorschlag
Bruttogehalt	3.000,00 €	3.000,00 €
zzgl. VL-Arbeitgeberbeitrag	40,00 €	40,00 €
zzgl. bAV-Arbeitgeberbeitrag	0,00 €	11,28 €
SV-freier bAV-Gesamtbeitrag	0,00 €	86,45 €
zzgl. sonstige Bruttobezüge	0,00 €	0,00 €
SV-Brutto	3.040,00 €	2.964,83 €
Rentenversicherung	282,72 €	275,73 €
Arbeitslosenversicherung	36,48 €	35,58 €
Krankenversicherung	241,68 €	235,70 €
Pflegeversicherung	46,36 €	45,21 €
zzgl. Sozialversicherung	607,24 €	592,22 €
zzgl. AG-Zuschüsse	0,00 €	0,00 €
zzgl. Pauschalsteuer (Minijob)	0,00 €	0,00 €
Gesamtkosten Arbeitgeber	3.647,24 €	3.643,50 €
Arbeitgeber-Ersparnis		3,74 €

Vorteile für den Arbeitgeber durch VL direkt:

- Rechtsanspruch Ihrer Mitarbeiter auf bAV wird mit einer Direktversicherung erfüllt
- Sie sparen Sozialversicherungsbeiträge für den umgewandelten Betrag.
- Beiträge sind als Betriebsausgaben abzugsfähig
- Kostenneutraler Zuschuss für die Altersvorsorge Ihres Mitarbeiters

Fazit

Die Anlage der VL in eine Direktversicherung, ist im Vergleich zur klassischen VL-Anlage im Normalfall deutlich effektiver und ermöglicht eine zusätzliche Motivation Ihrer Mitarbeiter durch den kostenneutralen Arbeitgeberzuschuss.

Motivation durch Weitergabe Ihrer Ersparnis

Die Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis (aktuell ca. 20%) des Arbeitgebers in Form eines Zuschusses zur Entgeltumwandlung des Mitarbeiters ist eine einfache Möglichkeit Ihre Mitarbeiter zu motivieren. Eine Ersparnis ergibt sich bei Ihren sozialversicherungspflichtigen Mitarbeitern, die unterhalb der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze verdienen immer dann, wenn Entgelt umgewandelt wird.

Vorteile für den Arbeitgeber

- Der Arbeitgeberzuschuss erhöht Ihr Image und ist zusätzlich noch kostenneutral.
- Die Bindung an Ihr Unternehmen wird durch den Arbeitgeberzuschuss erhöht.
- Die gesetzliche Vorgabe einen Teil der Sozialversicherungsersparnis weiterzugeben wird erfüllt.

Beispielrechnung für den Arbeitgeber

	aktuell	Vorschlag
Bruttogehalt	3.000,00 €	3.000,00 €
zzgl. VL-Arbeitgeberbeitrag	0,00 €	0,00 €
zzgl. bAV-Arbeitgeberbeitrag	0,00 €	47,33 €
SV-freier bAV-Gesamtbeitrag	0,00 €	284,00 €
zzgl. sonstige Bruttobezüge	0,00 €	0,00 €
SV-Brutto	3.000,00 €	2.763,33 €
Rentenversicherung	279,00 €	256,99 €
Arbeitslosenversicherung	36,00 €	33,16 €
Krankenversicherung	238,50 €	219,68 €
Pflegeversicherung	45,75 €	42,14 €
zzgl. Sozialversicherung	599,25 €	551,97 €
zzgl. AG-Zuschüsse	0,00 €	0,00 €
zzgl. Pauschalsteuer (Minijob)	0,00 €	0,00 €
Gesamtkosten Arbeitgeber	3.599,25 €	3.599,30 €
Arbeitgeber-Ersparnis		-0,05 €

Umsetzungsvorschlag

Der Arbeitgeberzuschuss sollte auf einen vollen Prozentsatz gerundet werden. So vermeiden Sie unnötigen Verwaltungsaufwand, wenn sich die Sozialversicherungssätze ändern. Wir empfehlen hier aktuell 20 %. Diese sind auch in der Berechnung berücksichtigt.

Vorteile für den Arbeitnehmer

- Die Effektivität der Altersvorsorge wird noch einmal erhöht
- Der Mitarbeiter erhält ca. 20 % mehr Leistung ohne zusätzlichen Aufwand
- Der Nettoaufwand für den geplanten Sparbeitrag wird weiter reduziert

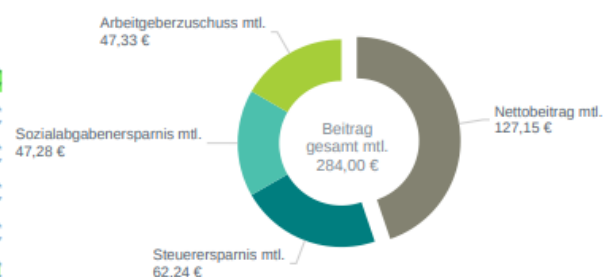
Beispielrechnung für den Arbeitnehmer

	aktuell	Vorschlag
Bruttogehalt	3.000,00 €	3.000,00 €
VL-Arbeitgeberbeitrag	0,00 €	0,00 €
bAV-Arbeitgeberbeitrag	0,00 €	47,33 €
bAV-Arbeitnehmerbeitrag	0,00 €	236,67 €
sonstige Bruttobezüge	0,00 €	0,00 €
<hr/>		
Gesamt-Brutto	3.000,00 €	3.000,00 €
Steuer-Brutto	3.000,00 €	2.763,33 €
SV-Brutto	3.000,00 €	2.763,33 €
Lohnsteuer	395,33 €	337,66 €
Kirchensteuer	17,89 €	13,32 €
Solidaritätszuschlag	0,00 €	0,00 €
Arbeitnehmerbeitrag Rentenversicherung	279,00 €	256,99 €
Arbeitnehmerbeitrag Arbeitslosenversicherung	36,00 €	33,16 €
Arbeitnehmerbeitrag Krankenversicherung	238,50 €	219,68 €
Arbeitnehmerbeitrag Pflegeversicherung	45,75 €	42,14 €
<hr/>		
Netto-Verdienst	1.987,53 €	2.097,05 €
abzgl. VL-Gesamtbeitrag	0,00 €	0,00 €
abzgl. bAV-Arbeitnehmerbeitrag	0,00 €	236,67 €
abzgl. sonstige Nettoabzüge	0,00 €	0,00 €
zzgl. Nettobezüge	0,00 €	0,00 €
<hr/>		
Auszahlungsbetrag	1.987,53 €	1.860,38 €

Aufwandsverteilung für 284 € Beitrag in die Direktversicherung

Gesamtbeitrag mtl. 284,00 €

Nettobeitrag mtl.	127,15 €
VL-Umwandlung mtl.	0,00 €
Steuerersparnis mtl.	62,24 €
Sozialabgabenersparnis mtl.	47,28 €
Bruttobeitrag mtl.	236,67 €
Arbeitgeberzuschuss mtl.	47,33 €



Mitarbeiterbindung mit Zusatzbeiträgen

Mit einem echten Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung Ihrer Mitarbeiter steigern Sie die Bindung an Ihre Unternehmen nochmals. Hier fallen auch tatsächlich Kosten für Sie an. Allerdings erreichen Sie damit eine Verbesserung Ihres Gesamtpakets, das Sie Ihren Mitarbeitern zur Verfügung stellen. Der Arbeitgeberbeitrag hilft Ihnen, gute Mitarbeiter zu gewinnen und diese auch langfristig an das Unternehmen zu binden. Da es mittlerweile wichtig ist gute Mitarbeiter zu halten, ist dies ein wertvolles Instrument, da Mitarbeiter nicht mehr „nur“ auf den Lohn schauen.

Gestaltungsvarianten (Auszug)

- Arbeitgeberbeitrag gestaffelt nach Betriebszugehörigkeit:
Sie erreichen eine nachhaltige Bindungswirkung beim Mitarbeiter und erhöhen die Chance, dass gute Mitarbeiter im Unternehmen bleiben und nicht teuer ersetzt werden müssen.
- Arbeitgeberbeitrag gestaffelt nach Funktion im Unternehmen:
Hierdurch erhöhen Sie insbesondere die Motivation Ihrer Führungskräfte und Ihrer wichtigsten Mitarbeiter.

Der Arbeitgeberbeitrag kann individuell auf Ihre Bedürfnisse und Ihre Unternehmensstruktur abgestimmt werden. Wichtige Kriterien sind zum Beispiel das Budget, das Sie jährlich zur Verfügung stellen wollen, aber auch die Wirkung, die Sie durch den Arbeitgeberbeitrag erzielen möchten. Dies sollte im persönlichen Gespräch genauer herausgearbeitet werden.

Umsetzungsvorschlag

Gute Botschaften sollten auch positiv kommuniziert werden. Nutzen Sie in der Kommunikation an Ihre Arbeitnehmer die Kapitalleistung, die sich aus Ihrem Arbeitgeberbeitrag ergibt. So ergeben sich mit 100 € monatlichen Beitrag bis zum Renteneintritt mit 67 folgende Bruttoleistungen aus dem Tarif GENERATION business.

Eintrittsalter	Garantierte Kapitalleistung	Kapitalleistung bei 4%	Kapitalleistung bei 6%
20	71.342,71 €	158.065,84 €	283.234,44 €
30	51.962,43 €	93.991,83 €	144.317,47 €
40	35.184,97 €	53.195,99 €	71.348,68 €
50	20.400,00 €	25.630,19 €	30.523,39 €

Mehr Gehalt oder lieber vorsorgen?

Mehr Bruttogehalt bedeutet vor allem: mehr Abgaben an den Staat. Die bAV bietet deshalb für Sie und Ihre Mitarbeiter attraktive Alternativen zur klassischen Gehaltserhöhung.

Gehaltserhöhungen sind steuer- und sozialversicherungspflichtig und werden daher zu einem großen Teil durch Abgaben gemindert. Einzahlungen in eine bAV kommen zu komplett bei Ihren Mitarbeitern an und gleichzeitig senken Sie Ihre Lohnnebenkosten.

Berechnungsbeispiel Arbeitgeber

Arbeitgeberbetrachtung	aktuell	Gehaltserhöhung von 200 €	bAV statt Gehaltserhöhung 200 €	bAV statt Gehaltserhöhung 238,75 €
Bruttogehalt	3.000,00 €	3.200,00 €	3.000,00 €	3.000,00 €
zzgl. bAV-Arbeitgeberbeitrag	0,00 €	0,00 €	200,00 €	239,95 €
SV-freier bAV-Gesamtbeitrag	0,00 €	0,00 €	200,00 €	239,95 €
SV-Brutto	3.000,00 €	3.200,00 €	3.000,00 €	3.000,00 €
Rentenversicherung	279,00 €	297,60 €	279,00 €	279,00 €
Arbeitslosenversicherung	36,00 €	38,40 €	36,00 €	36,00 €
Krankenversicherung	238,50 €	254,40 €	238,50 €	238,50 €
Pflegeversicherung	45,75 €	48,80 €	45,75 €	45,75 €
zzgl. Sozialversicherung	599,25 €	639,20 €	599,25 €	599,25 €
= Gesamtkosten Arbeitgeber	3.599,25 €	3.839,20 €	3.799,25 €	3.839,20 €
Mehraufwand Arbeitgeber		239,95 €	200,00 €	239,95 €

Ergebnis der Arbeitgeberbetrachtung

Bei einer Gehaltserhöhung von **200 €** bezahlen Sie nicht nur den vereinbarten Betrag, sondern zusätzlich auch noch Beiträge in die gesetzlichen Sozialversicherungssysteme. Somit entstehen Ihnen im obigen Beispiel noch einmal Lohnnebenkosten in Höhe von **39,95 €**.

Wird der vereinbarte Betrag in eine betriebliche Altersversorgung investiert, so bleiben die vereinbarten **200 €** als tatsächlicher Aufwand bei Ihnen bestehen. Sie könnten demnach sogar **239,95 €** in die bAV investieren und hätten den gleichen Aufwand wie bei einer Lohnerhöhung von **200 €**.

Berechnungsbeispiel Arbeitnehmer*

Arbeitnehmerbetrachtung	aktuell	Gehaltserhöhung von 200 €	bAV statt Gehaltserhöhung 200 €	bAV statt Gehaltserhöhung 239,95 €
Bruttogehalt	3.000,00 €	3.200,00 €	3.000,00 €	3.000,00 €
bAV-Arbeitgeberbeitrag	0,00 €	0,00 €	200,00 €	239,95 €
Gesamt-Brutto	3.000,00 €	3.200,00 €	3.000,00 €	3.000,00 €
Steuer-Brutto	3.000,00 €	3.200,00 €	3.000,00 €	3.000,00 €
SV-Brutto	3.000,00 €	3.200,00 €	3.000,00 €	3.000,00 €
abzgl. steuerrechtliche Abzüge	413,22 €	467,47 €	413,22 €	413,22 €
abzgl. SV-rechtliche Abzüge	599,25 €	639,20 €	599,25 €	599,25 €
Auszahlungsbetrag	1.987,53 €	2.093,33 €	1.987,53 €	1.987,53 €

Ergebnis der Arbeitnehmerbetrachtung*

Aufgrund von erhöhten Sozialabgaben und erhöhten Steuerabzügen hat Ihr Mitarbeiter bei einer Gehaltserhöhung in Höhe von **200 € nur 105,80 €** mehr zur Verfügung.

Mögliche Leistungen aus dem bAV Vertrag:

Beitrag und Leistungen aus bAV-Tarif	bAV statt Gehaltserhöhung 200 €	bAV statt Gehaltserhöhung 239,95 €
monatlicher bAV-Beitrag	200,00 €	239,95 €
garantierte einmalige Kapitalauszahlung	90.889,70 €	109.912,86 €
garantierte monatliche Rente	151,37 €	183,05 €
mögliche einmalige Kapitalauszahlung	149.653,47 €	180.933,31 €
mögliche monatliche Rente	469,92 €	568,14 €

*Berechnungsvorgaben: Tarif GENERATION business von Canada Life

Geburtsdatum	05.02.1986	Wertentwicklung	4 %
Rentenbeginn mit	67 Jahren	Rentengarantiezeit	25 Jahre
KV-Zusatzbeitrag	1,3 %	Beginn	01.03.2021
Kirchensteuer	9 %	Kinderfreibetrag	1

- Die dargestellten Rentenleistungen beinhalten eine garantierte Steigerung von 1 % pro Jahr
- Alle Leistungen sind Bruttoleistungen. Bei Auszahlung werden diese versteuert und verbeitragt

Umsetzungsvorschlag

Für die Umsetzung der bAV anstelle einer Gehaltserhöhung bietet sich der Durchführungsweg der Unterstützungskasse an, da hier Arbeitgeberleistungen unbegrenzt steuer- und sozialabgabenfrei sind. Die Direktversicherung kann für die Entgeltumwandlung weiterhin genutzt werden.

Versorgung Ihrer „Geringverdiener“

Speziell für Mitarbeiter, deren Einkommen maximal bei 2.575 € monatlich liegt, hat der Gesetzgeber im Rahmen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes einen besonderen Förderrahmen geschaffen. Diese Einkommensgruppe ist häufig nicht in der Lage, eine zusätzliche Altersversorgung mit eigenen Mitteln zu leisten. Eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung, welche den Mitarbeiter nichts kostet, ist die geeignete Lösung. Daher werden Arbeitgeber, welche diese Lösung für ihre Mitarbeiter umsetzen, vom Staat belohnt.

Bieten Sie Ihrem Mitarbeiter (maximal 2.575 € Bruttolohn) eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung mit einem Monatsbeitrag von z.B. 50 € an, dann können Sie 30 % des Beitrags (maximal jedoch 24 €) direkt von Ihrer Lohnsteuerschuld einbehalten. Außerdem ist dieser Beitrag für Sie eine Betriebsausgabe.

Berechnungsbeispiel jährliche Zahlung

Arbeitgeberbetrachtung	
Beitrag	600,00 €
Abzgl. 30% Geringverdienerförderung*	180,00 €
Ergibt Bruttobeitrag	420,00 €
Abzgl. Steuerersparnis**	126,00 €
Nettobeitrag	294,00 €

*Gemäß § 100 EStG können 30% des Beitrages, maximal für einen Betrag von 80 € monatlich/960 € jährlich direkt von der Lohnsteuerschuld einbehalten werden.

**Bei einem Steuersatz von 30%

Ergebnis der Arbeitgeberbetrachtung

Der Beitrag von 50 € monatlich (oder 600 € jährlich) kostet Sie ungefähr die Hälfte. Ihr Mitarbeiter erhält jedoch den vollen Beitrag zur Altersversorgung.

Eine Lohnerhöhung über den gleichen Betrag, würde Sie durch die Sozialabgaben deutlich mehr Kosten (ca. 20 %), und der Mitarbeiter hätte aufgrund der Steuerprogression einen geringen Mehrwert.

Umsetzungsvorschlag

Damit Sie die Einkommenskriterien nicht jeden Monat erneut prüfen müssen, empfehlen wir Ihnen eine jährliche Zahlung. Zudem ist die Geringverdienerförderung nur als Teil eines kompletten bAV-Systems zielführend einzusetzen.

Versorgung Ihrer „Minijobber“

Beschäftigen Sie Mitarbeiter mit einem Bruttoeinkommen unterhalb von 450 € monatlich, spricht man von sogenannten „Minijobbern“. Der Vorteil liegt hier an den vergleichsweise geringen Kosten aus Sicht des Arbeitgebers, sowie den geringen Abgaben aus Sicht des Mitarbeiters.

Aktuelle Herausforderungen für den Arbeitgeber

Durch die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns werden viele Arbeitgeber mit der Frage konfrontiert, ob sie entweder die Arbeitszeit ihrer Mitarbeiter reduzieren oder das Gehalt anheben.

Die Reduzierung der Arbeitszeit hat zur Folge, dass Arbeit liegen bleibt, wenn nicht weitere Mitarbeiter eingestellt werden. Dies ist also nicht die beste Lösung.

Eine Anhebung des Gehaltes scheidet häufig schon aus Sicht des Mitarbeiters aus, da eine Erhöhung des Gehaltes über 450 € monatlich zusätzliche Abgaben für die Mitarbeiter bedeutet.

Lösung

Anstatt die Arbeitszeit zu reduzieren, wäre sogar eine Erhöhung der Arbeitszeit möglich. Dies würde zwar bedeuten, dass der Mitarbeiter ein höheres Gehalt bekommen würde, dies könnte jedoch zeitgleich im Rahmen einer Entgeltumwandlung wieder reduziert werden.

Damit erreichen Sie, dass die Mitarbeiter insgesamt länger für Sie arbeiten und gleichzeitig für ihr Alter vorsorgen und das bei gleichem Gehalt.

Beispiel

	Bisher	Veränderung	Lösung
Arbeitszeit mtl.	<u>50 Stunden</u>	+ 10 Stunden	<u>60 Stunden</u>
Gehalt mtl.	450,00 €	+ 100,00 €	550,00 €
Entgeltumwandlung	0,00 €		100,00 €
Nettoeinkommen	450,00 €	Unverändert	450,00 €

In diesem Beispiel kann der Mitarbeiter also 10 Stunden monatlich mehr arbeiten und das bei gleichem Nettoeinkommen. Dies ist möglich, da die Entgeltumwandlung von 100,00 € Steuer- und Sozialabgabenfrei ist.

Für den Mitarbeiter ist dies auch lukrativ, da er sich eine zusätzliche Altersversorgung aufbaut.

Versorgungsordnung

Die Versorgungsordnung ist eine privatrechtliche Vereinbarung (zumeist als Anlage zum Arbeitsvertrag) zwischen Ihnen und Ihren Arbeitnehmer, in der die arbeitsrechtlichen Vorgaben zur betrieblichen Altersversorgung konkretisiert werden.

Das Betriebsrentengesetz und die meisten Tarifverträge regeln lediglich die allgemeinen Rahmenbedingungen, die durch Versorgungsordnungen erst konkret ausgestaltet werden, um bei Ihnen die Haftungsrisiken zu reduzieren. Wenn Sie also nichts regeln, bleibt bei einem Rechtsstreit vieles unklar und könnte zu Ihrem Nachteil entschieden werden.

Vorteile der Versorgungsordnung

- Durch die Versorgungsordnung können Sie Ihre Haftungsrisiken im Bereich der betrieblichen Altersversorgung minimieren.
- Die Versorgungsordnung enthält Ihre Vorgaben für die betriebliche Altersversorgung in Ihrem Unternehmen.
- Durch die Einrichtung einer Versorgungsordnung ersparen Sie sich einen „Wildwuchs“ durch Verträge Ihrer Mitarbeiter bei unterschiedlichsten Versicherungsgesellschaften.
- Die Versorgungsordnung kann viele Fragen Ihrer Mitarbeiter bereits im Vorfeld beantworten, dass spart Ihnen (oder Ihrer Personalabteilung) eine Menge Zeit.

Minimierung von Haftungsrisiken

Die Praxis zeigt, dass durch Unkenntnis in diesem Bereich Haftungsrisiken bei den Unternehmen entstehen. Die Risiken können sich auf Basis folgender Rechtsgrundlagen ergeben (Auszug), die alle unmittelbar mit der Versorgungsordnung zusammenhängen:

- Haftung aufgrund des Gleichbehandlungsgrundsatzes, entsprechend § 3 Grundgesetz und § 75 BetrVG
- Erfüllungshaftung nach § 1 BetrAVG (Betriebsrentengesetz)
- Haftung aufgrund des gesetzlich einklagbaren Anspruchs nach § 1a BetrAVG
- Haftung durch fehlerhafte Versorgungszusage/Versorgungsordnung nach § 1a Abs. 1 Satz 2 BetrAVG
- Haftung aus der Übernahmeverpflichtung nach § 4 BetrAVG
- Haftung aufgrund fehlender Regelungen bei entgeltfreien Zeiten

Ausgewählte Bestandteile einer Versorgungsordnung

- Gewählte Zusageart
- Gewählte Durchführungswege
- Gewählte Versorgungsträger (Versicherer)
- Anspruch auf Arbeitgeberleistungen (wenn vorhanden)
 - wer und ab wann (z.B. nach absolvierter Probezeit)
- Höhe des Arbeitgeberzuschusses/ Arbeitgeberleistung
- Regelung für die Vermögenswirksamen Leistungen
- Regelung bei Entgeltfreien Zeiten

Empfehlungen für die Einführung einer Versorgungsordnung

- Die Versorgungsordnung sollte durch geeignete juristische Dienstleister erstellt und testiert werden. Somit ist für Sie sichergestellt, dass Ihre Versorgungsordnung den aktuellen rechtlichen Anforderungen entspricht.
- Aufgrund laufender Änderungen in Gesetzgebung und Rechtsprechung empfehlen wir eine laufende Betreuung und Kontrolle der Versorgungsordnung

Umsetzungsvorschlag

Die besten Regelungen nützen nichts, wenn diese nicht sauber in die Belegschaft transportiert werden:

- Mitarbeiterversammlung (möglich)
- Einzelberatungen (wichtig)
- Individuelle Aufbereitung der Regelungen und Umsetzung Ihrer Betriebsrente mit einer auf Ihre Firma zugeschnittenen Mitarbeitermappe



Fazit

Die Mitarbeiter sollen durch den Mehrwert Ihres Angebots motiviert werden. Es sollte für Ihre Mitarbeiter deutlich erkennbar sein, dass Sie hinter dem Konzept stehen und es erfolgreich im Unternehmen umsetzen wollen. Es sollte nicht der Eindruck entstehen, dass Sie dieses Konzept nur erstellt haben, weil Sie es müssen.

Individuelle Arbeitnehmermappen

In vielen Unternehmen existieren bereits Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung. Oftmals ist das Interesse innerhalb der Belegschaft sehr gering. Dies liegt neben fehlenden Arbeitgeberzuschuss oft auch in der mangelnden Kommunikation der Vorteilhaftigkeit der betrieblichen Altersversorgung.

Wollen Sie Ihre Mitarbeiter verständlich erreichen, so ist eine professionelle Information notwendig. Dies erreichen Sie durch ein persönliches Informationsgespräch durch Ihren Berater und gut aufbereiteten Unterlagen.

Empfehlung für den Inhalt Ihrer Informationsmappen

- Individuelles Vorwort durch Sie!
- Warum ist Altersversorgung notwendig
- Erläuterung der gewählten Bausteine
- Antworten auf die häufigsten Fragen der Mitarbeiter
- Informationen zu Ihrem bAV Berater
- Informationen zu den gewählten Produktpartnern
- Regelung der Versorgungsordnung (Auszug) wenn vorhanden
- Mustergehaltsabrechnung mit Darstellung Nettoaufwand oder individuelle Berechnungen



Vorteile für Sie

- Sie stellen durch die positive Darstellung den Mehrwert Ihrer Betriebsrente dar
- Sie wissen welche Informationen jeder Mitarbeiter erhalten hat
- Durch die individuelle Verknüpfung mit Ihrem Unternehmen, stärken Sie Ihr Image und können zusätzlich Mitarbeiterbindung aufbauen
- Viele Fragen werden bereits im Vorfeld beantwortet und müssen nicht durch z. B. die Lohnbuchhaltung bearbeitet werden

Zusammenfassung

- Die richtige Umsetzung der bAV kann einen echten Mehrwert für Sie und Ihre Mitarbeiter bieten
- Die Versorgungsordnung stellt die Spielregeln der betrieblichen Altersversorgung dar
 - Haftungsrisiken werden minimiert
 - Klarheit in der Umsetzung für alle Beteiligten
- Kostenneutrale Einrichtung der betrieblichen Altersvorsorge ermöglicht die Motivation Ihrer Mitarbeiter zum Nulltarif
- Echte Arbeitgeberfinanzierte bAV kann gezielt für die Belohnung bestimmter Positionen oder auch für Betriebstreue genutzt werden
- Durch die Wahl eines zweiten Durchführungsweges (Unterstützungskasse) kann das bAV System optimal auf den Bedarf der Mitarbeiter und Ihnen abgestimmt werden
- Sinnvolle Nutzung der vermögenswirksamen Leistungen erhöhen die Effektivität des Sparprozesses

Die nächsten Schritte



- ✓ Informationen und Wünsche auswerten
- ✓ Zusammenstellung der Module als Konzept
 - Abstimmung des Konzeptes mit dem Arbeitgeber
 - Auf Wunsch - Erstellung der Versorgungsordnung
 - Konzeptionelle Aufarbeitung für die Arbeitnehmer
 - Durchführung der Beratungstage
- Laufende Betreuung



Unsere Empfehlung

Durchführungswege

Einrichtung zukünftiger Verträge im Rahmen der Entgeltumwandlung ausschließlich über den Durchführungsweg Direktversicherung. Dieser Durchführungsweg ist aktuell, aufgrund seiner Flexibilität und einfachen und verwaltungswarmen Handhabung, auf Seiten von Arbeitnehmern und Arbeitgebern der am häufigsten verwendete Weg, um Entgelt umzuwandeln.

Wenn Sie die bAV anstelle von Gehalterhöhungen nutzen wollen, wäre die Einführung der Unterstützungskasse als zweiter Durchführungsweg sinnvoll. Sie haben dann einen erhöhten Spielraum bei der Höhe (unbegrenzt sozialversicherungsfrei bei Arbeitgeberbeiträgen) und Ihre Mitarbeiter können weiterhin den Weg der Direktversicherung für die Entgeltumwandlung nutzen.

Anbieter

Beschränken Sie die Anbieterswahl. Nutzen Sie entweder einen oder zwei Versicherungspartner für Ihre Mitarbeiter. So halten Sie den Verwaltungsaufwand in einem vernünftigen Rahmen.

Nutzen Sie finanzstarke Versicherungsunternehmen, da Sie als Unternehmen für die zugesagten Leistungen einstehen. Ein Indiz für die finanzielle Stärke eines Versicherers sind Finanzstärkeratings.

Beteiligung des Arbeitgebers an der betrieblichen Altersversorgung

Seit dem 01.01.2019 sind Sie gesetzlich verpflichtet 15 % des Beitrages, welchen der Arbeitnehmer selbst im Rahmen der Entgeltumwandlung aufwendet, als Arbeitgeberzuschuss zu leisten, wenn Sie Sozialversicherungsersparnisse durch die Umwandlung haben.

Wir empfehlen ein individuelles bAV System einzuführen und über das gesetzliche Mindestniveau hinauszugehen. Die Motivation Ihrer Mitarbeiter sollte nicht dadurch erfolgen, dass gesetzliche Mindeststandards erfüllt werden.

Erstellung einer Versorgungsordnung

Da eine Versorgungsordnung die „Spielregeln“ Ihrer betrieblichen Altersversorgung darstellt, sollte dieses Regelbuch ganz oben auf der Prioritätenliste stehen. Klare Regeln über die Durchführungswege, Anbieter und über den bAV-Ansprechpartner sorgen für klare Prozesse und reduzieren den zeitlichen Aufwand.