

# Betriebliche Versorgungsleistungen als Bausteine zukunftsorientierten Personalmarketings

Horbach Wirtschaftsberatung

Michael Müller- Finanzplaner (HfB) und Spezialist Betriebliche Altersversorgung (DKM)

Hohenzollernring 2-10, 50672 Köln, 0221 2094-234, michael.mueller@horbach.de

# AGENDA

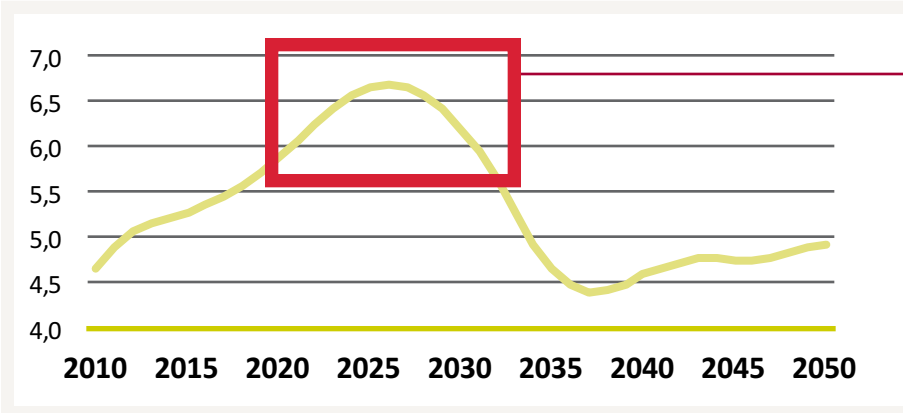
- > Sinn und Zweck betrieblicher Versorgungswerke
- > Welche Maßnahmen stehen zur Verfügung
- > Erfolgsfaktoren für die Umsetzung

# Demographie – Fachkräftemangel wird sich in Zukunft deutlich verschärfen

„war for talents“ - Zukünftiger Rückgang der verfügbaren Erwerbstätigen durch:

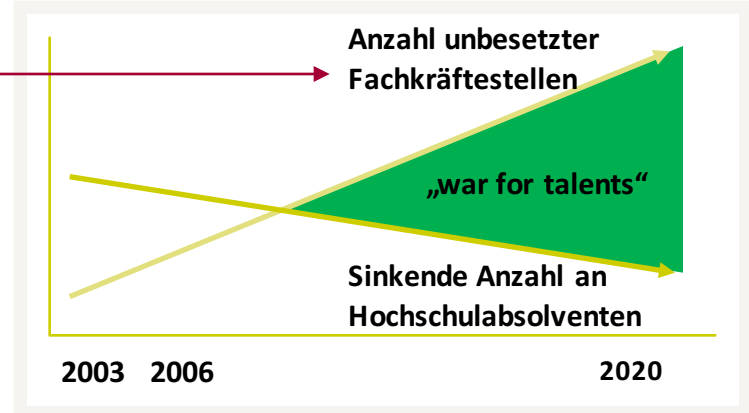
- die kommende Rentnerwelle ab 2020
- die geringere Anzahl an Nachwuchskräften aufgrund der sinkenden Geburtenrate

Rentennahe Jahrgänge (60–64 Jahre)  
in Deutschland (in Mio.)



Quelle: DeStatis, 12. BVB, V1W1

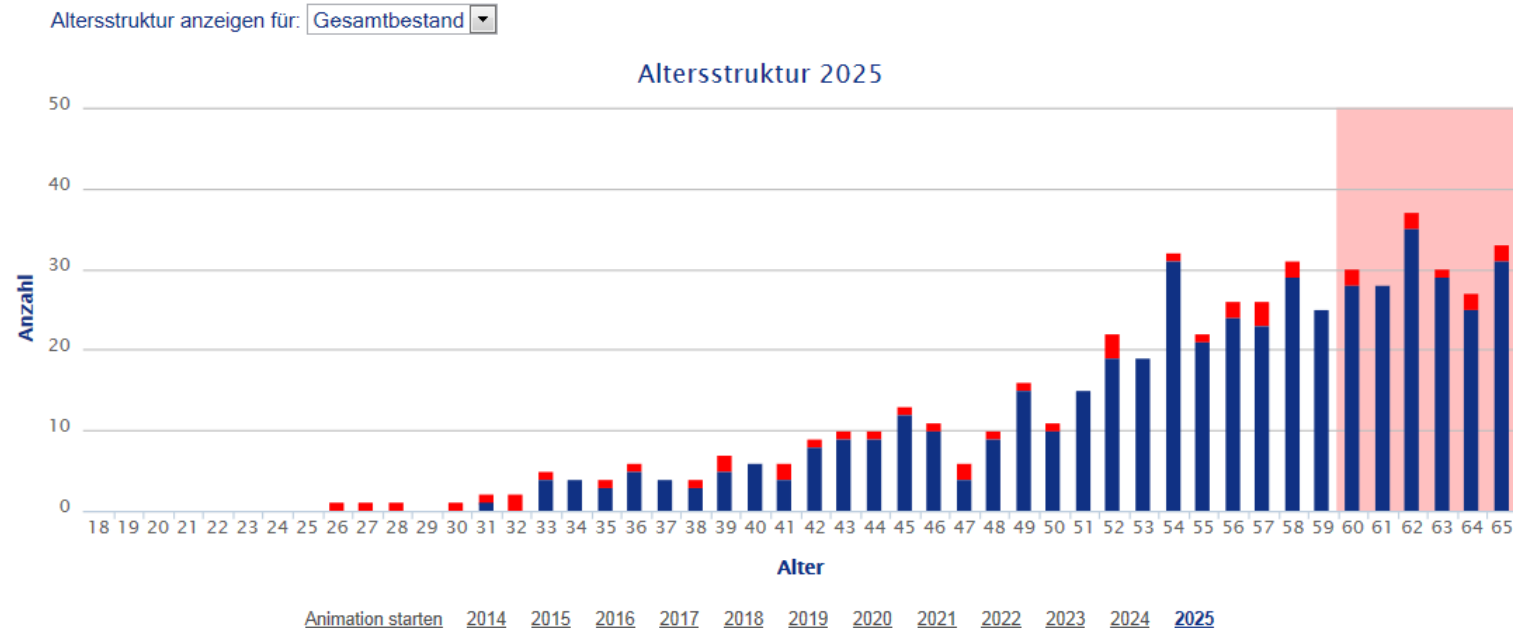
Fachkräftemangel am Arbeitsmarkt



Quelle: In Anlehnung an Kultusministerkonferenz, McKinsey Deutschland

Wer als Arbeitgeber im Wettbewerb um Fachkräfte und den akademischen Nachwuchs bestehen will, sollte frühzeitig eine aktive Personalpolitik betreiben.

# Demografie – Wie ist Ihr Unternehmen aufgestellt?



# Passende Versorgungsangebote erhöhen die Attraktivität Ihres Unternehmens

## Die Besten gewinnen und langfristig in Ihrem Unternehmen halten

- > Herausforderung
  - > Gewinnung neuer Fach- und Führungskräfte
  - > Bindung vorhandener Mitarbeiter
  - > Senkung der Krankenstände
  
- > Maßnahmen
  - > Perspektiven für persönliche und fachliche Weiterbildung
  - > work-life-balance, Familie und Arbeit, flexible Arbeitszeitmodelle
  - > Attraktive Sozialleistungen / betriebliches Versorgungsmanagement

> Welche Maßnahmen stehen mir zur Verfügung?

# Bausteine betrieblicher Versorgungswerke

Betriebliche Altersversorgung	Nettolohnoptimierung	Vergünstigungen
Betriebliches Gesundheitsmanagement	Betriebliche Unfallversicherung	Betriebliche Krankenversicherung
Zeitwertkonten	Sonderkonditionen für private Vorsorge	Finanzplan

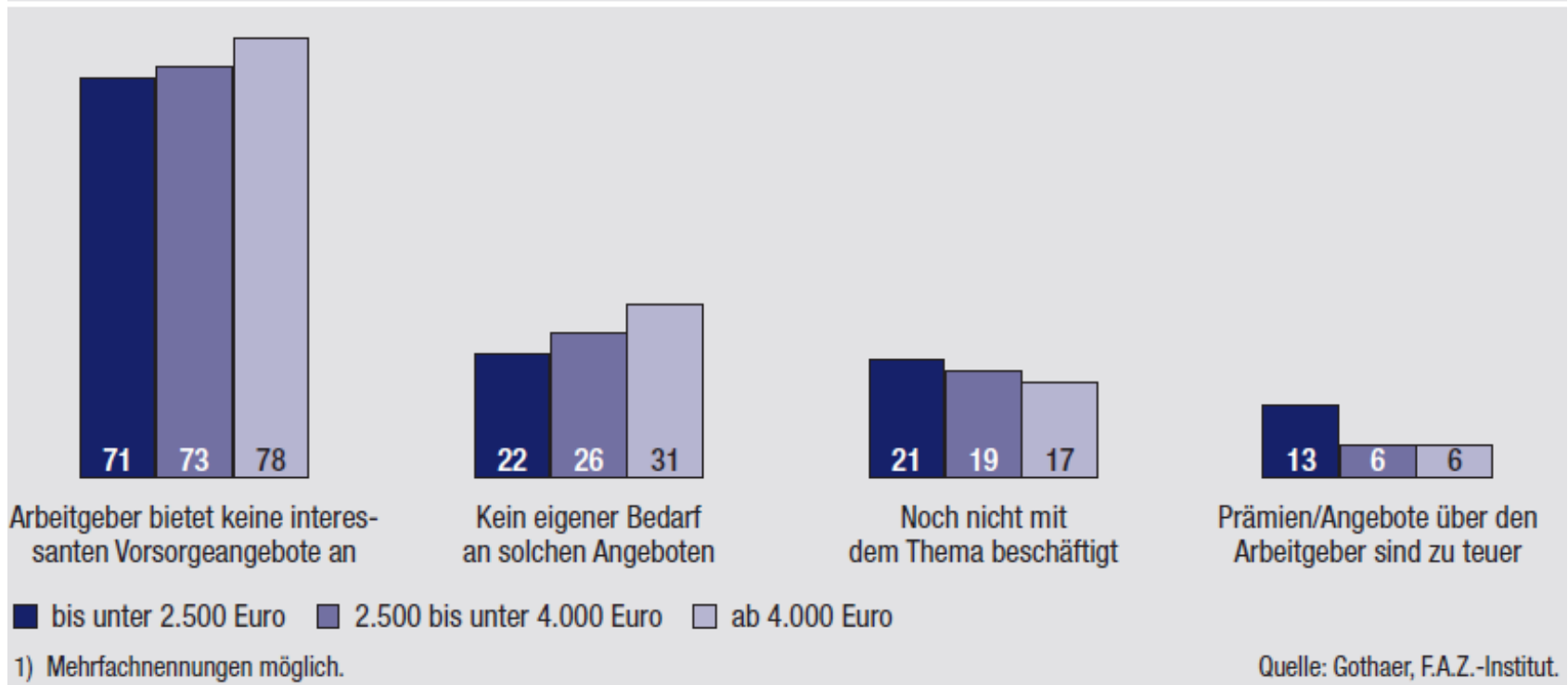
# Erfolgsfaktoren für betriebliche Versorgungswerke

- > aktiv gestalten und bedarfsorientierte Leistungen bieten
- > Teilnahme fördern
- > Leistungen und Werte kommunizieren
- > effizient administrieren

# Bedarfsorientierte Leistungen

## Angebot und Nachfrage stimmen nicht überein

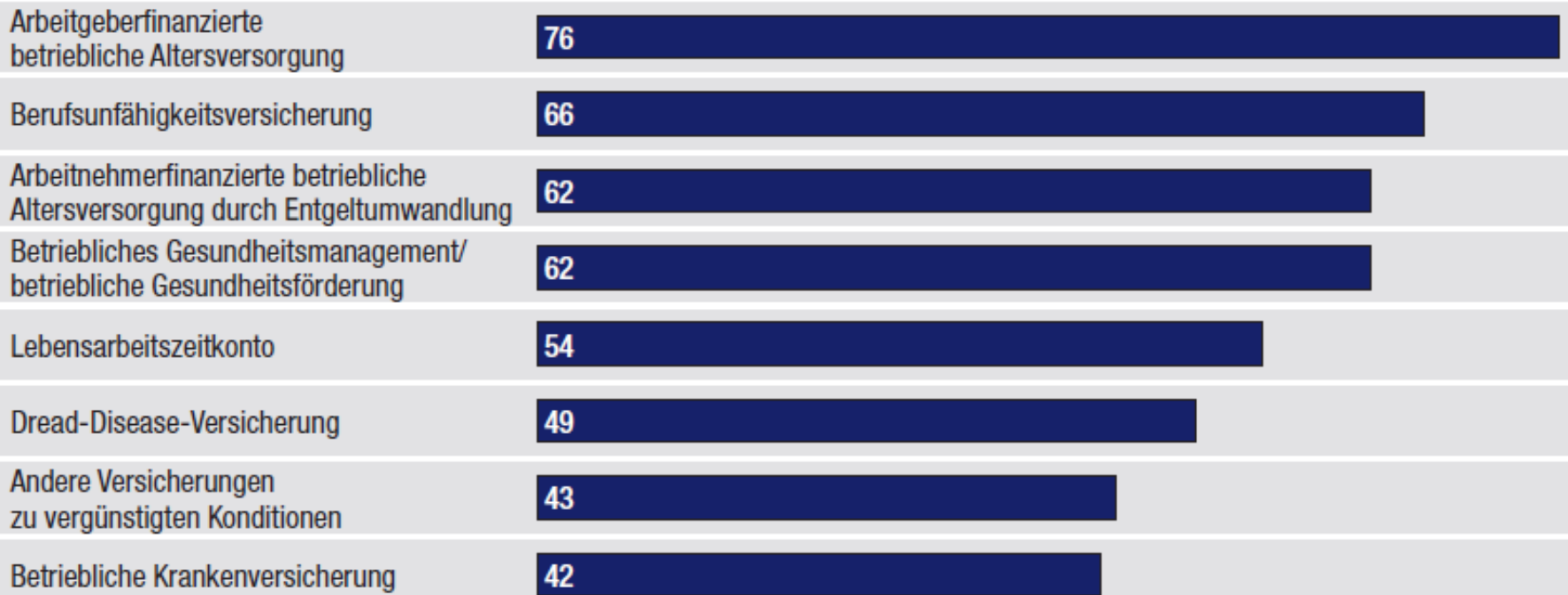
(Gründe dafür, dass Befragte nicht alle wichtigen Vorsorge-/Versicherungsangebote nutzen; in % aller befragten Erwerbstätigen, die nicht alle wichtigen Vorsorge-/Versicherungsangebote des Arbeitgebers nutzen, nach Haushaltsnettoeinkommen<sup>1)</sup>)





# Bedarfsorientierte Leistungen

(zusätzliche Vorsorge-/Versicherungsangebote des Arbeitgebers, die den Befragten besonders wichtig wären;  
in % aller befragten Erwerbstätigen<sup>1)</sup>)



1) Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: Gothaer, F.A.Z.-Institut.

# Bedarfsorientierte Leistungen

## Mitarbeiterstruktur berücksichtigen

- > Schlüsselkräfte und Leistungsträger
- > Arbeiter / Angestellte
- > Berufseinsteiger
- > Azubis
- > 450 €-Kräfte
- > Generation 50 +

## Standardangebote passen nicht auf alle Gruppen

- > für jede Gruppe das passende Angebot
- > ggf. Mitarbeiterbefragung durchführen

# forsa-Studie

## Betriebsrente schlägt Firmenwagen

### Die wichtigsten Ergebnisse:

- > Betriebliche Altersversorgung (bAV) ist wichtigster wirtschaftlicher Faktor für die Attraktivität des Arbeitsplatzes nach dem Gehalt.
- > Über die Hälfte der Deutschen sieht die bAV als gut oder sehr gut geeignet für die Altersvorsorge (gesetzliche Rente: 15 %)
- > Vor allem bei Frauen und jüngeren Leuten gibt es noch deutliche Informationsdefizite bei der bAV
- > Steigende Lebenserwartung und niedrige Zinsen werden von den Befragten als die größten Herausforderungen der bAV gesehen.

# Gestaltungsfaktoren für Ihre bAV



# Durchführungswege der bAV

## Direktversicherung / Pensionskasse / Pensionsfonds

§ 3 Nr. 63 EStG: bis zu 4 % BBG GRV  
€ 242,- p.M. / € 2.904,- p.a.  
steuer- und sozialversicherungsfrei

+ € 150,- p.M. / € 1.800 p.a.  
steuerfrei  
(wenn keine Zusage aus §40b EStG)

§ 22 Nr. 5 EStG:  
Nachgelagerte Besteuerung



additiv

## Unterstützungskasse / Pensionszusage

Entgeltumwandlung bis zu  
4% BBG GRV sozialversicherungsfrei,  
Arbeitgeberbeiträge unbegrenzt

Steuerfreiheit in größerem Umfang  
möglich

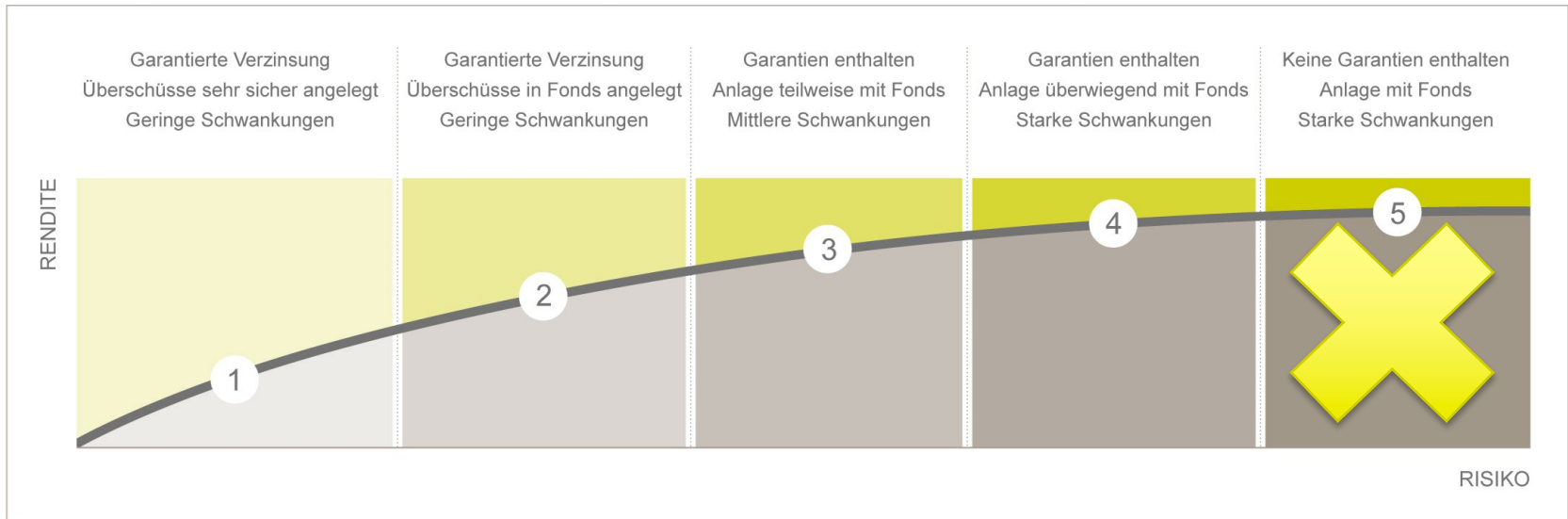
§ 19 EStG:  
Nachgelagerte Besteuerung  
Aber: Fünftelungsregelung bei  
Kapitalleistungen möglich

# Finanzierungsarten und Ziele:

Modell/ Finanzierungsart	Aufwand AG	Ziele/ Zielgruppen
Entgeltumwandlung ohne AG-Unterstützung	- 20 %	gesetzlicher Anspruch
Entgeltumwandlung + Mitgabe SV-Ersparnis	± 0	(Mitarbeiter gewinnen Mitarbeiter binden)
Mischfinanzierung frei vereinbare Verteilung der Beitragsleistung	planbar, je nach Höhe des Zuschuß	Mitarbeiter gewinnen Mitarbeiter binden
Zuzahlungsmodell (Kombination aus lfd. Beitragszahlung und variabler Zuzahlung)	planbar, je nach Höhe des Zuschuß	Arbeitszeiten flexibilisieren am Erfolg beteiligen Mitarbeiter motivieren
echte AG-finanzierte Betriebsrente (ggf. zeitlich begrenzt)	planbar, je nach Beitragshöhe	Mitarbeiter binden, Betriebstreue belohnen

> Erfolgsfaktor: bedarfsorientierte Leistungen

# Anlagestrategien auswählen und wählen lassen



**In der bAV sind die Risikoklassen 1 – 4 ohne Haftungsrisiken für Arbeitgeber möglich**

- > Erfolgsfaktor: bedarfsorientierte Leistungen

# Berufsunfähigkeitsabsicherung über den Arbeitgeber

## Hintergrund:

- > Kürzung der gesetzlichen Versorgung seit 2001
  - > nach 1960 Geborene: nur noch Erwerbsminderungsrente
    - > Verweisbarkeit auf jede Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt
    - > Ø 34% des bisherigen Bruttoentgelts bei voller Erwerbsunfähigkeit
- > 90 % der Erwerbstätigen sind zu niedrig oder gar nicht abgesichert
  - > Wartezeit von 60 Monaten betrifft Berufseinsteiger



- > Erfolgsfaktor: bedarfsorientierte Leistungen

# Berufsunfähigkeitsabsicherung über den Arbeitgeber

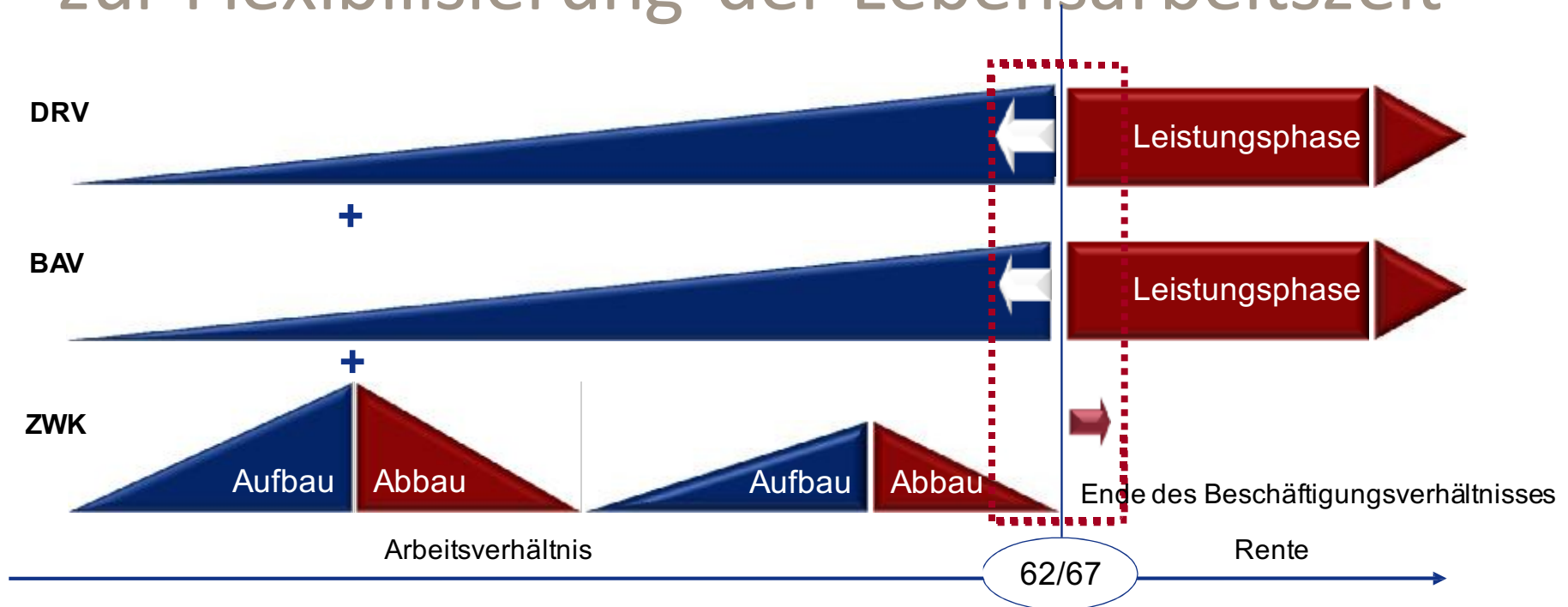
## Vorteile:

- > Günstiger und bezahlbarer Versicherungsschutz

Beruf	Beitrag für private BU	Nettoverzicht für betriebliche BU (mit liquiditätsneutralem AG-Zuschuß)
Dipl.-Ing. / 30 Jahre / 2.000 €	90 €	ca. 36 €
Handwerker / 30 J./ 1.000 €	130 €	ca. 53 €

- > vereinfachte Gesundheitsprüfung
  - > Versicherbarkeit ohne Zuschläge, Ausschlüsse oder Ablehnung
  - > weniger Probleme im Leistungsfall

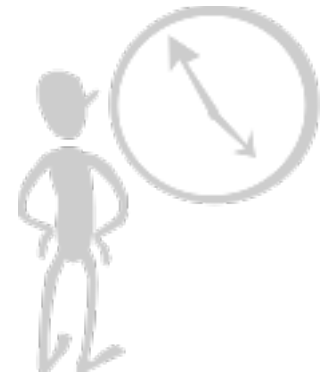
# Zeitwertkonten zur Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit



- > Aufbau durch Zeit- und Geld-Komponenten
  - > Überstunden, Prämien/Boni, Sonderzahlungen, lfd. Arbeitsentgelt
- > Abbau durch «Freistellungen» oder «Gehaltsaufstockungen bei Arbeitszeitreduktion bei Fortbestand des Arbeitsverhältnisses»

- > Erfolgsfaktoren: bedarfsorientierte Leistungen

# Zeitwertkonten



## Wofür kann das Wertguthaben genutzt werden?

- > Freistellungszwecke = Zwecke des Mitarbeiters
  - > Weiterbildung/Qualifizierung
  - > Bezahlte Freistellung für persönliche Zwecke (*sabbatical*)
  - > Pflegezeit für Familienangehörige
  - > Vorruhestand
  - > Altersteilzeitregelungen

## Was geschieht bei...?

- > Ausscheiden: Portabilität (auf neuen Arbeitgeber oder Deutsche Rentenversicherung)
- > Insolvenz Arbeitgeber: Insolvenzsicherungspflicht
- > Tod: freie Vererbbarkeit

# Kommunikation

**Studien zeigen: Dem durchschnittlichen Mitarbeiter sind nur 70 % der tatsächlichen Vergütung und Arbeitgeberleistungen bekannt**

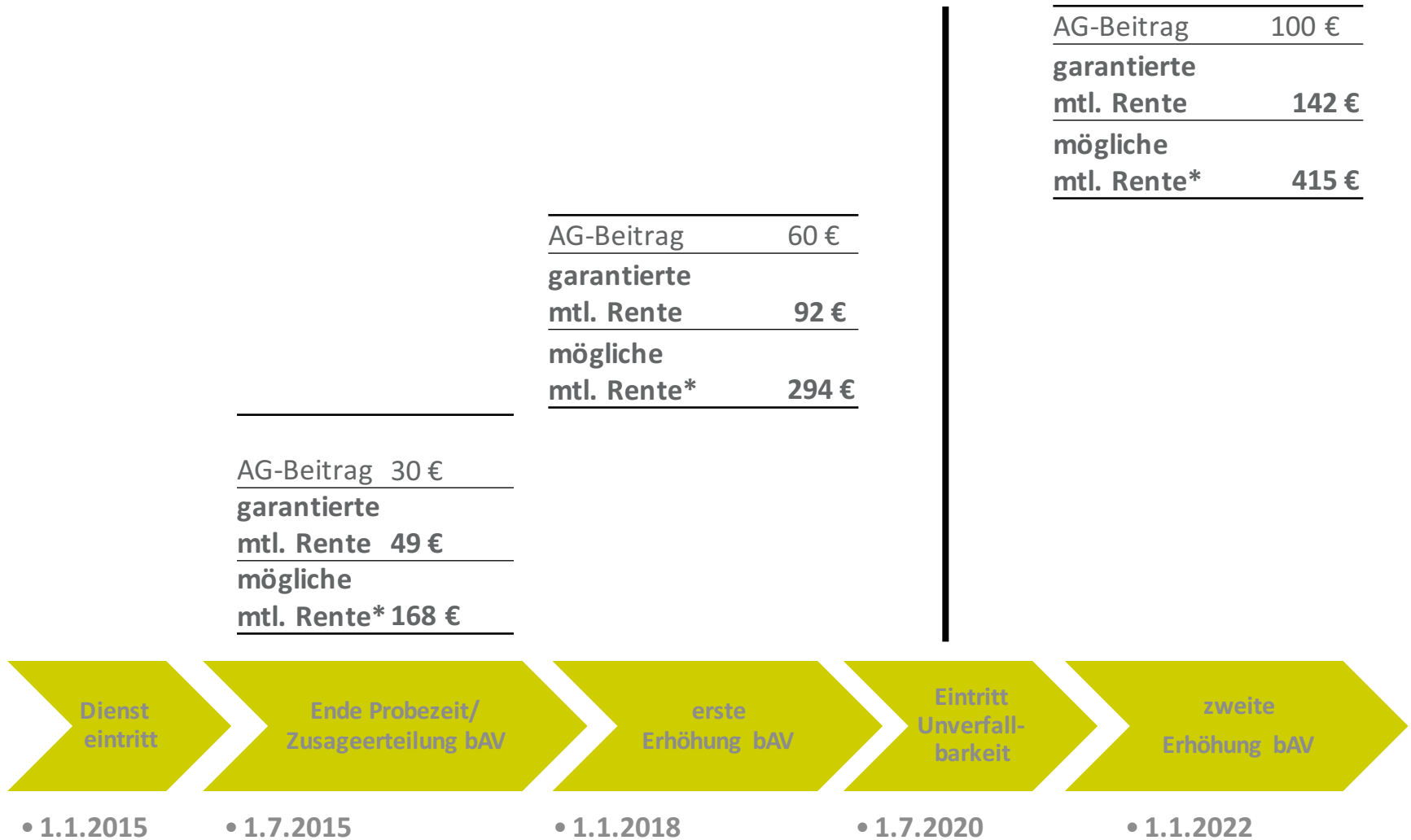
**Geben Sie Hinweise über betriebliche Versorgungsleistungen und benefits**

- > bei Personalgewinnung
  - > Stellenanzeigen, Bewerbungsgespräch
- > bei Einführung neuer Mitarbeiter im Unternehmen
- > Individuelle Wahl der Kommunikationskanäle für die Mitarbeiter
  - > Intranet, Broschüren, Beratertage, Portale (z.B. benify)

**Stellen Sie benefits wertorientiert dar!**

- > benefits haben nicht nur einen monetären, sondern auch einen symbolisch-expressiven Wert
- > Leistungen darstellen, nicht Kosten/Beitrag

# Leistungen kommunizieren



# Arbeitgeberperspektive - Ausscheiden vor Unverfallbarkeit

Jahr	Beiträge (kumul.)	Rückkaufswert	Kosten absolut (kumul.)	Kosten in % der Beiträge
1	-360 €	240 €	-122 €	34 %
2	-720 €	541 €	-194 €	27 %
3	-1.320 €	1.005 €	-360 €	27 %
4	-2.160 €	1.745 €	-520 €	24 %
5	-3.000 €	2.527 €	-679 €	23 %



- > Erfolgsfaktor: effizient administrieren

# Administration effizient gestalten

## **Versorgungsordnung bzw. Betriebsvereinbarung entwickeln**

- > aktive Gestaltung und Ausschluß von Haftungsrisiken
- > Rahmen für Berater und Produktgeber

## **Gruppenverträge mit Versicherern nutzen**

- > versicherungsvertragliche Umsetzung auf Versorgungsordnung abstimmen
- > kein Wildwuchs mit wechselnden Ansprechpartner und unüberschaubaren Haftungsrisiken
- > listenförmige An-/Abmeldung
- > Online-Arbeitgeberportale zur Dokumentation und Archivierung
- > Übertragung von Gestaltungsmöglichkeiten auf Arbeitnehmer
- > Sonderkonditionen kommen Mitarbeitern zugute

## Rechtliche Hinweise

Wir haben Ihnen diese Präsentation gerne zu Informationszwecken überlassen. Bitte beachten Sie aber, dass die darin enthaltenen Informationen allgemeiner Natur sind und eine Beratung im konkreten Einzelfall nicht ersetzen können.

Wir haben diese Präsentation nach bestem Wissen erstellt und die Inhalte sorgfältig erarbeitet. Die Informationen werden ständig geprüft und aktualisiert. Gleichwohl kann man Fehler nie ganz ausschließen. Bitte haben Sie deshalb Verständnis dafür, dass wir keine Garantie und Haftung für die Aktualität, Richtigkeit und Vollständigkeit übernehmen. Infolgedessen haften wir nicht für direkte, indirekte, zufällige oder besondere Schäden, die Ihnen oder Dritten entstehen. Der Haftungsausschluss gilt nicht für vorsätzliches oder grob fahrlässiges Handeln oder bei Nichtvorhandensein zugesicherter Eigenschaften. Marken und Logos sind international markenrechtlich geschützt. Es ist nicht gestattet, diese Marken und Logos ohne unsere vorherige schriftliche Zustimmung zu nutzen.

Inhalt, Darstellung und Struktur dieser Präsentation sind urheberrechtlich geschützt und eine Nutzung, Verwendung, Reproduktion oder Weitergabe an Dritte – ganz oder teilweise – ist nur mit unserer ausdrücklichen vorherigen schriftlichen Zustimmung zulässig. Alle Rechte sind vorbehalten.

## Horbach Wirtschaftsberatung

Michael Müller - Finanzplaner (HfB) und Spezialist Betriebliche Altersversorgung

Hohenzollenring 2-10, 50672 Köln, 0221 2094-234, michael.mueller@horbach.de