



Innovative Versorgungssysteme für Ihr Unternehmen

© storm, Fotolia #66748121

Informationen für:

Beratung durch:

Carsten Friebe
art of modern management
Daimlerstr. 11 • 72793 Pfullingen
Tel.: 07121 / 3888021 • Fax: 07121 / 3888022
info@carsten-friebe.de
<http://www.carsten-friebe.de>

Als Arbeitgeber Profil zeigen...!

Bedingt durch Bevölkerungs- und Strukturwandel unserer Gesellschaft haben bereits heute viele klein- und mittelständige Betriebe große Schwierigkeiten damit, qualifizierte Mitarbeiter zu finden – und diese auch dauerhaft zu halten! Ein eingearbeiteter Mitarbeiter, der Ihrem Unternehmen den Rücken kehrt, kostet durchschnittlich 125 % eines Jahresgehalts – sofern Sie zeitnah Ersatz finden können.

In der heutigen Zeit genügt es nicht mehr, einfach nur einen Arbeitsplatz anzubieten und monatlich pünktlich das Gehalt zu zahlen. Als Arbeitgeber müssen Sie sich frühzeitig darum bemühen, die Attraktivität Ihres Unternehmens auszubauen. Ihre Mitarbeiter müssen sich wohl fühlen und Sie müssen einen guten Ruf in Ihrer Region genießen. Ein betriebsinternes Versorgungskonzept ist ein wertvoller Schritt bei der Realisierung dieser Ziele.

Die Bausteine Ihres Konzepts müssen so aufeinander abgestimmt sein, dass Ihrem Mitarbeiter aufgezeigt wird, dass er Ihnen wichtig ist. Hierbei ist es natürlich wichtig, dass er den Mehrwert für sich erkennen kann.

Ihr modulares Versorgungskonzept könnte beispielsweise nach diesem Schema aufgebaut werden und so die nachstehenden Ziele für Ihr Unternehmen erfüllen:

Modul 1: Betriebliche Altersversorgung

Ziele: Erfüllung des Rechtsanspruchs auf Entgeltumwandlung, Haftungsminimierung durch Implementierung einer Versorgungsordnung sowie die Einsparung von Lohnnebenkosten

Modul 2: Lohnkostenmanagement

Ziele: Höheres Nettoeinkommen der Mitarbeiter durch steuerfreie Sachwerte in der Lohngestaltung

Modul 3: Absicherung von Schlüsselpersonen des Unternehmens

Ziele: Absicherung des Unternehmens gegen die finanziellen Risiken eines krankheitsbedingten Ausfalls des/der Keyperson/en sowie Absicherung der Mitarbeiter gegen das finanzielle Risiko einer schweren Erkrankung oder gar Tod

Wir bieten ein erprobtes, rundes Konzept!

Sie müssen das Rad nicht aufwändig neu erfinden. Wir bieten ein praxiserprobtes Konzept, welches auch in Ihrem Haus problemlos und mit minimalem Aufwand umgesetzt werden kann. Es beinhaltet diese Bausteine:

- Gespräche mit der Geschäftsführung (Ziele der bAV, Durchführungswege, Partner)
- Erstellung einer Versorgungsordnung (i. d. R. mit juristischem Bestätigungsvermerk)
- Mitarbeiterinformation (Informationsmaterialien, Aushang, Belegschaftsversammlung mit Vortrag)
- Feste „Sprechzeiten“ in der Firma, Einzelberatung der Mitarbeiter mit Beratungsdokumentation und Einholen einer Aufklärungsbestätigung für die Personalakte
- Feedback an die Geschäftsführung
- Laufende Betreuung der Bestandsverträge

Unser oberstes Ziel ist es dabei, dass Sie Ihre Mitarbeiter nicht in mühsamen, zeitintensiven Einzelgesprächen über Ihr Versorgungskonzept aufklären müssen. Jeder Arbeitnehmer erhält durch uns aussagekräftiges Informationsmaterial, mit dem alle wichtigen Fragen beantwortet werden. Kommen Sie durch uns spielend einfach Ihrer Aufklärungspflicht nach.



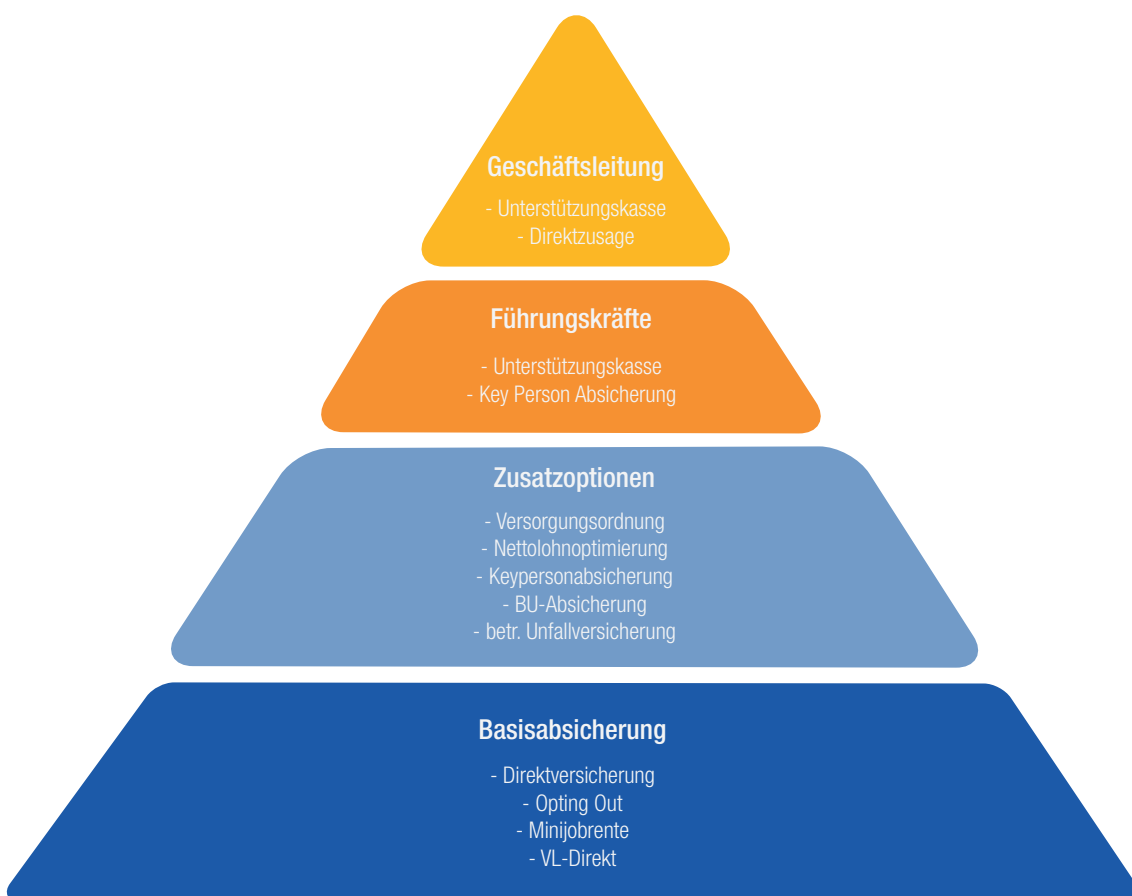
Die Module Ihres Versorgungskonzept

Jeder Arbeitnehmer hat seit 2002 einen gesetzlichen Anspruch darauf, einen Teil seines Bruttoeinkommens in Beiträge zu einer betrieblichen Altersversorgung (bAV) umzuwandeln. Wie die bAV in Ihrem Unternehmen durchgeführt werden soll, entscheiden Sie als Arbeitgeber.

Vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen bis 250 Mitarbeitern hat sich das folgende Konzept bewährt. Wir sprechen daher von einer „konzeptionellen Umsetzung der betrieblichen Versorgung“ in Ihrem Unternehmen.



© fotomex - Fotolia #7291621



Diese konzeptionelle betriebliche Versorgung kann bei Bedarf noch erweitert und auf die individuellen Wünsche im Unternehmen angepasst werden.

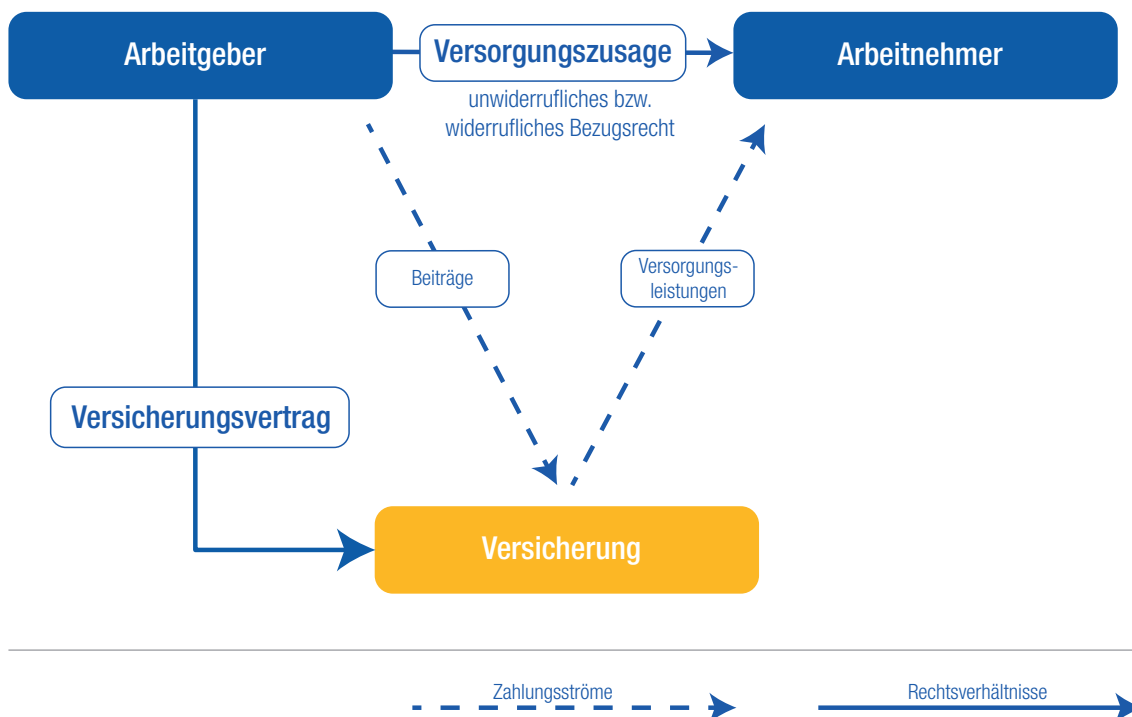
Die Direktversicherung - „the easy bAV“

Die Direktversicherung ist der am häufigsten gewählte Durchführungsweg der betrieblichen Altersvorsorge. Sie ist die einfachste, flexibelste und verwaltungsärmste bAV-Lösung, damit der Rechtsanspruch auf Gehaltsumwandlung eines Arbeitnehmers umgesetzt werden kann.

Mit dem nachstehenden Schaubild versuchen wir zu erklären, wie diese Variante der bAV funktioniert.



© fotonek, Fotolia #55107369



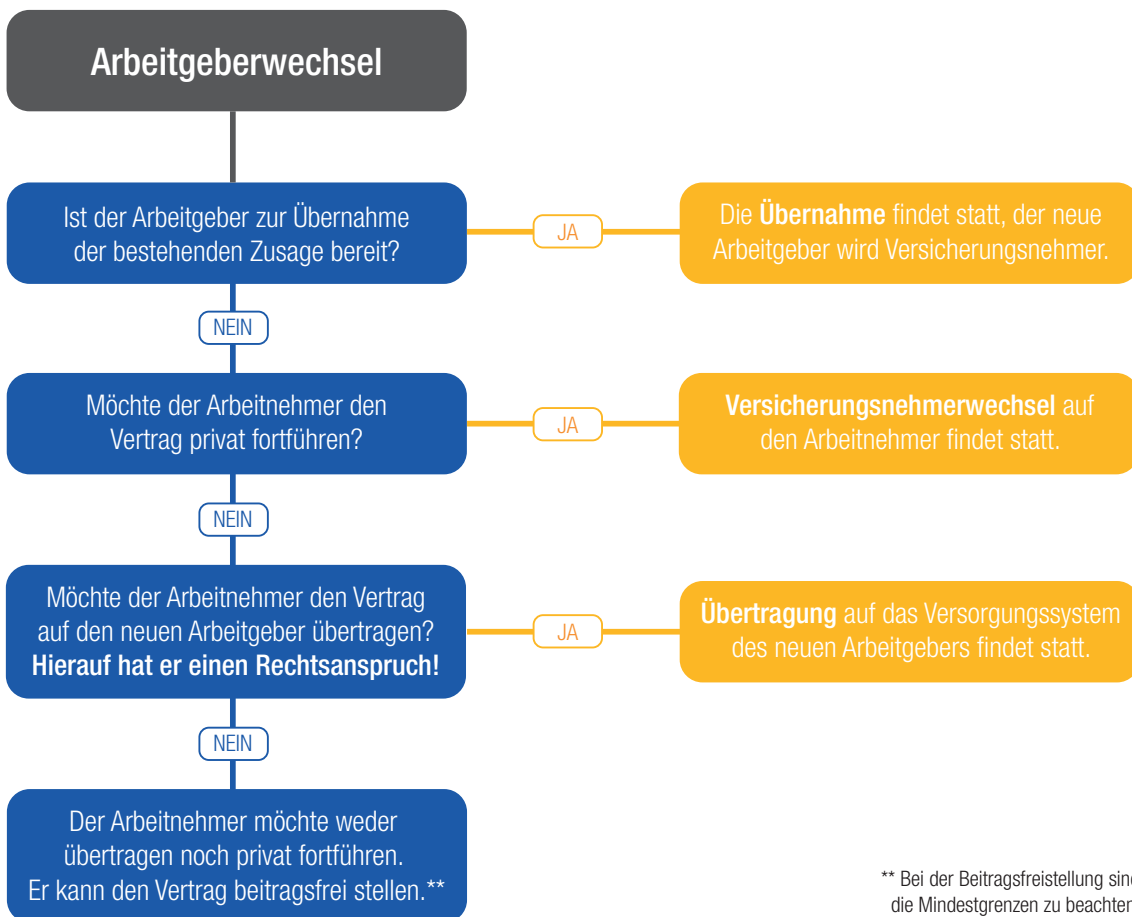
Ihre Vorteile auf einen Blick:

- Lohnnebenkostensparnis, da keine Sozialabgaben des Arbeitgebers auf den Umwandlungsbeitrag fällig werden (bis 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung)
- Keine Beiträge zur Insolvenzversicherung des Arbeitgebers an den Pensions-Sicherungs-Verein
- Keine zusätzlichen Verwaltungskosten
- Versorgungsansprüche müssen nicht bilanziert werden
- Beiträge sind Betriebsausgaben und mindern somit Ihre Steuerlast
- Kein Nachfinanzierungsrisiko bei vorzeitigem Ausscheiden des Mitarbeiters
- Keine finanziellen Risiken durch Anpassung von Rentenleistungen
- Einfache Handhabung bei vorzeitigem Ausscheiden; Übertragung des Direktversicherungsvertrags ohne weitere Ansprüche des Mitarbeiters (Enthftung des Arbeitgebers)

Vorteile für Ihre Mitarbeiter auf einen Blick:

- Hohe Steuerersparnis: Bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung West (Wert 2015: 2.904 Euro) zuzüglich eines Festbetrags von 1.800 Euro, wenn keine Pauschalversteuerung nach § 40 b EStG für bestehende Pensionskassen- oder Direktversicherungen genutzt wird.
- Keine Sozialabgaben auf die Beiträge im Rahmen der 4 % - Grenze
- Besteuerung der Leistungen erst im Leistungsfall, zu einem meist geringeren Abgabesatz
- Zugeschnittene Versorgungslösungen durch flexible Produktbausteine
- Wahlmöglichkeit einer Kapitalzahlung anstelle einer lebenslangen Altersrente
- Hinterbliebenen- und Waisenrenten sind als selbstständige Bausteine einschließbar
- Beitragsfreistellung bei Berufsunfähigkeit kann versichert werden
- Einfache Mitnahme des Versorgungsanspruchs bei Ausscheiden aus dem Unternehmen
- Optimale Gestaltungsmöglichkeiten durch flexible Beitragszahlung und flexiblen Rentenbeginn
- Direkter Leistungsanspruch gegenüber dem Versicherer

Flexibilität beim Arbeitgeberwechsel:



** Bei der Beitragsfreistellung sind die Mindestgrenzen zu beachten.

Vermögenswirksame Leistungen in der Direktversicherung

Leisten Sie freiwillig oder tarifvertraglich einen Arbeitgeberzuschuss zu den Vermögenswirksamen Leistungen (VL) Ihrer Mitarbeiter, kann auch dies ein Ansatz zur Lohnkostenoptimierung sein. Ihr VL-Zuschuss erhöht faktisch das Bruttoeinkommen Ihrer Mitarbeiter, weshalb sowohl vom Arbeitnehmer wie auch vom Arbeitgeber Sozialabgaben fällig werden. Dadurch wird die „traditionelle“ Anlage der VL (z. B. in Bauspar- oder Fondssparvertrag) für Arbeitnehmer und Arbeitgeber eine recht unrentable (Arbeitnehmer) bzw. kostspielige (Arbeitgeber) Angelegenheit. Sie haben ca. 20 % an zusätzlichen Kosten zu Ihrem Zuschuss - Ihr Mitarbeiter muss durch Abgaben und Steuer sogar die Hälfte der abgehenden VL aus eigener (Netto-)Tasche bezahlen. Da typische VL-Sparverträge in aller Regel auf überschaubare vierstellige Auszahlungen ausgelegt sind, darf man sich zu Recht nach dem Sinn des Ganzen fragen.

Für alle Beteiligten ist es deutlich sinnvoller, die VL (mit) in eine Direktversicherung einfließen zu lassen. Dafür vereinbaren Sie mit Ihrem Arbeitnehmer den Verzicht auf den VL-Zuschuss zum Wohle einer gleichhohen Anhebung seines Bruttogehalts. Gleichzeitig wird eine Entgeldumwandlungsvereinbarung in gleicher Höhe geschlossen.

Ihr Vorteil:

- Ihr Zuschuss wird künftig nicht mehr durch Sozialabgaben „aufgeblasen“

Die Vorteile für den Arbeitnehmer:

- Die Einkommenslücke im Alter wird weiter geschlossen
- Der Arbeitgeberzuschuss wird zu 100 % gespart, ohne dass eigene Kosten entstehen

Minijob-Rente

Auch geringfügig Beschäftigte können von einer Betriebsrente profitieren. Möglich ist dies für Beschäftigte, die monatlich nicht mehr als 450 Euro verdienen und Beschäftigte in der sog. Gleitzone (450,01 bis 850 Euro – z. B. Studenten). In jedem Fall muss das Arbeitsverhältnis unbefristet sein.

Ein Minijobber kann sich mit seinem Arbeitgeber darauf einigen, bis zu beispielsweise zehn Stunden pro Monat mehr zu arbeiten, ohne dass er Abgaben an den Staat zahlen muss. Das Gehalt, das er für die Mehrarbeit erhält, fließt zu 100% in die betriebliche Altersvorsorge – bei gleichem Netto. Der Lohn bleibt also z. B. weiterhin bei 450,00 € und der Status als geringfügig Beschäftigter bleibt somit erhalten. Der Arbeitgeber zahlt für die zusätzlichen Arbeitsstunden den einbehaltenen Betrag in voller Höhe in die Minijobrente ein.

Ihr Vorteil:

- Es sind keine zusätzlichen Kosten an die Minijobzentrale abzuführen
- Die durchschnittlichen Lohnkosten je Arbeitsstunde sinken
- Die Beiträge zur Minijobrente sind zu 100 % Betriebsausgaben
- Beiträge sind steuer- und sozialabgabenfrei

Die Vorteile für den Arbeitnehmer:

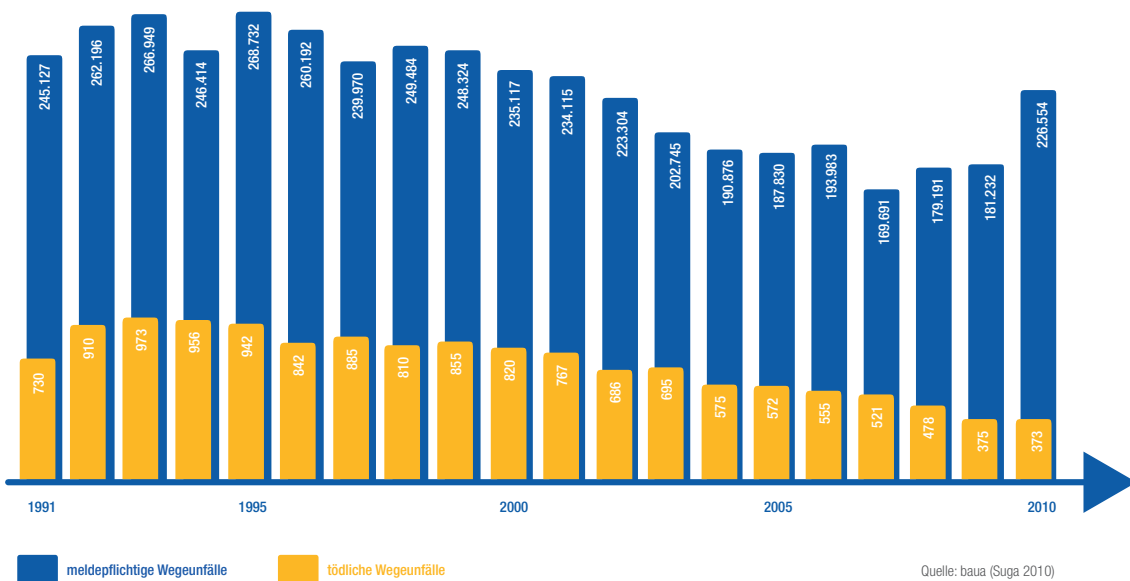
- Die Einkommenslücke im Alter wird weiter geschlossen
- Der Status als geringfügig Beschäftigter bleibt erhalten
- Die Sozialversicherungsfreiheit wird nicht angetastet
- Die entstehenden Versorgungsansprüche sind sofort unverfallbar, pfändungs- und Hartz-IV-sicher
- Bei Arbeitgeber- oder Statuswechsel ist eine Übertragung möglich

Betriebliche Unfallversicherung

Die Berufsgenossenschaft zahlt im Rahmen der gesetzlichen Unfallversicherung bei Arbeits- und Wegeunfällen erst ab einer Invalidität von 20%. Zudem ist nur der direkte Weg zum Arbeitsplatz mitversichert – nicht der kurze Abstecher zum Bäcker. Im Gegensatz dazu bietet die Gruppenunfallversicherung einen 24-Stunden-Schutz, auch im Privatbereich. Die Bausteine und die Versicherungssummen können flexibel gestaltet werden – individuell für einzelne Personen oder Personengruppen ohne Namensnennung (z. B. nur Auszubildende, nur Prokuristen, nur Mitarbeiter mit einer längeren Betriebszugehörigkeit etc. – diese Personengruppen sind dann automatisch bei Firmeneintritt mitversichert). In der Regel ist bei den Versicherungstarifen eine Einstufungen nach den Gefahrengruppen A (nicht körperlich tätig) und Gefahrengruppe B (körperlich tätig) vorgesehen. Somit können auch Firmeninhaber und Mitarbeiter entsprechend der eigenen Lebenssituation gezielt gegen die Folgen eines Unfalls abgesichert werden.

Die Vorteil einer betrieblichen Unfallversicherung:

- Der Beitrag zur Gruppen-Unfallversicherung ist deutlich günstiger als der zu einer vergleichbaren Einzel-Unfallversicherung.
- Durch die Übernahme der Unfallversicherungsbeiträge der Mitarbeiter als zusätzliche Sozialleistung werden diese enger an das Unternehmen gebunden.

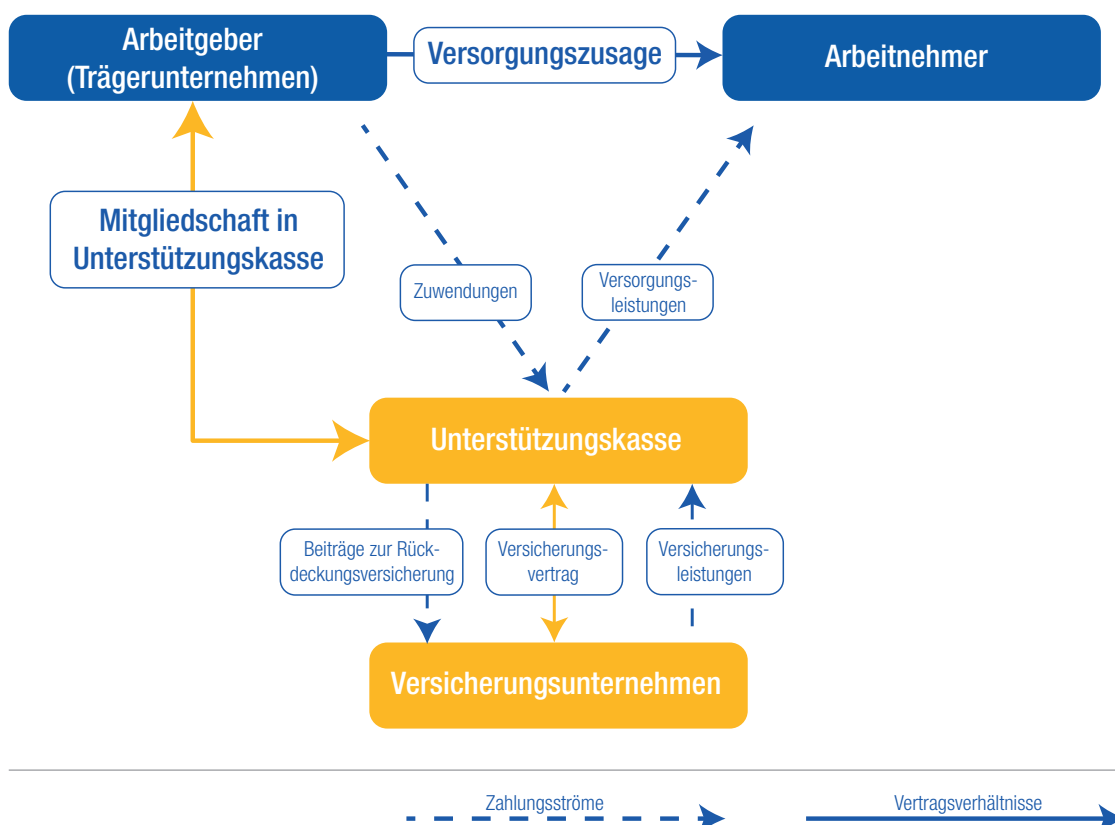


Die Unterstützungskasse

Als Ergänzung zur Direktversicherung empfiehlt sich die Unterstützungskasse. Damit installieren Sie automatisch auch einen zweiten Durchführungsweg der bAV in Ihrem Unternehmen. Die Unterstützungskasse ist für leitende Angestellte, Besserverdienende und alle Personen, die bereits im Rahmen der Direktversicherung die steuerlichen Höchstgrenzen ausgeschöpft haben, interessant.



© fotonek, Fotolia #63960198



Ihre Vorteile auf einen Blick:

- Mitarbeitermotivation – Bindung qualifizierter Mitarbeiter an Ihr Unternehmen
- Bilanzneutralität (keine Bilanzierung beim Arbeitgeber-Trägerunternehmen der Unterstützungskasse)
- Beiträge sind Betriebsausgaben und mindern dadurch Ihre steuerliche Belastung
- Versorgungsleistungen werden von der Unterstützungskasse erbracht
- Verlagerung von Verwaltungsaufwand auf die Unterstützungskasse
- Reduzierung der Lohnnebenkosten – Sozialversicherungsfreiheit der Beiträge
- Kombination mit anderen Durchführungswegen der betrieblichen Altersvorsorge möglich

Vorteile für Ihre Mitarbeiter auf einen Blick:

- Hohe Steuerersparnisse, auch über die im § 3 Nr. 63 EStG genannten Grenzen hinaus
- Keine Sozialabgaben auf die Beiträge 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 Rente

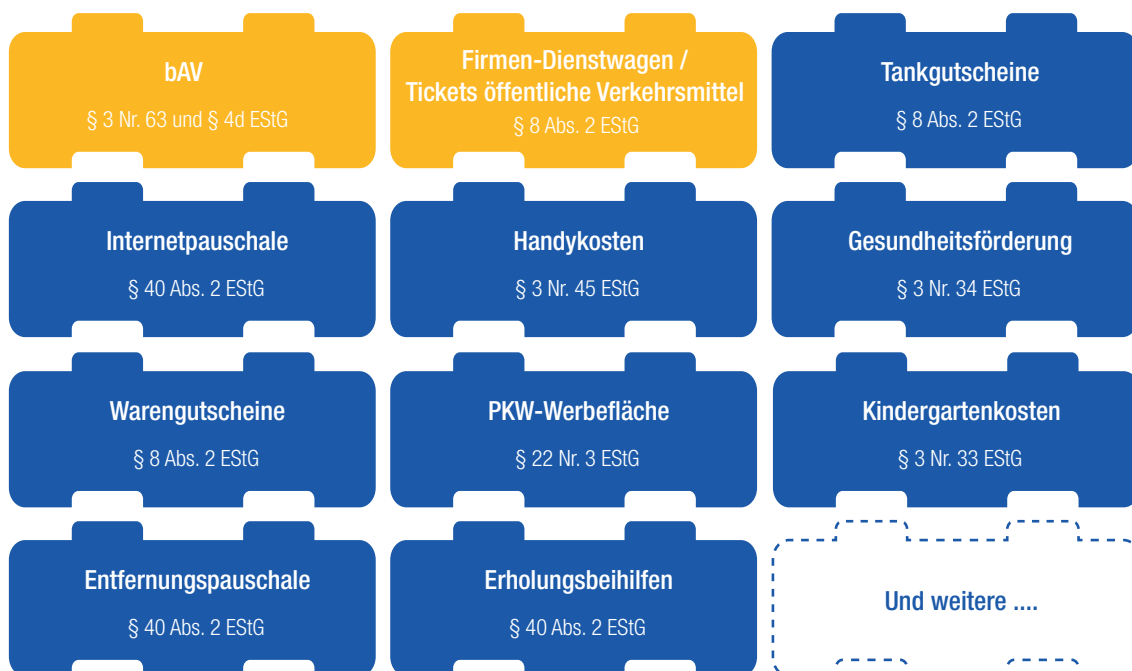
Kostenoptimierung

Die Nettolohnoptimierung ist ein Instrument, um Ihre Lohnkosten im Unternehmen dauerhaft zu senken und zu optimieren. Der Gesetzgeber hat in vielen Bereichen der Steuer- und Sozialgesetze variable Gestaltungsspielräume geschaffen, aus denen Sie als Arbeitgeber Ihren Angestellten eine steuerfreie oder pauschal besteuerte Leistungszuwendung anbieten können, wie u. a. Warengutscheine, Internetpauschalen oder Essensmarken.

Bei systematischer Umsetzung kann Ihre Personalkostensparnis durch unsere Lohnkostenoptimierung erheblich sein und Ihnen auf diese Weise höhere Gewinne ermöglichen. Wichtig ist, dass die Auswahl der Vergütungsbausteine immer individuell auf das Unternehmen wie auch auf jeden einzelnen Arbeitnehmer abgestimmt wird. Hier sehen Sie einige mögliche Bausteine:



© fotomark, Fotolia #68520583



Beispiel für die Übernahme privater Handykosten

(§ 3 Nr. 45 EStG; R 3.45 LST-Richtlinie 2008)

- Der Arbeitgeber stellt ein Endgerät zur Verfügung
- Der Arbeitnehmer übergibt 3 Monatsrechnungen (keine Verbindungsnachweise) zur Archivierung
- Der Durchschnittsbetrag wird als Entgeltumwandlung steuer- und sozialabgabenfrei gebucht

Vereinbarung

Wird einem Arbeitnehmer ein Handy vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt und wird zudem ausdrücklich vereinbart, dass der Arbeitnehmer das Gerät auch für den privaten Gebrauch nutzen kann, bleiben die Verbindungsentgelte für Privattelefonate im Rahmen der Gehaltsberechnung steuerfrei und werden vom Arbeitgeber erstattet.

Absicherung der Schlüsselpersonen

Eine schwere Krankheit wie Krebs, Herzinfarkt oder Schlaganfall kann theoretisch jeden treffen. Die persönlichen finanziellen Folgen und die finanziellen Auswirkungen auf den eigenen Betrieb können erheblich sein.

Ein unterschätztes Risiko für Unternehmen

Jahr für Jahr erkranken in Deutschland mehr als 900.000 Menschen an Krebs, erleiden einen Schlaganfall oder einen Herzinfarkt. Unter Ihnen befinden sich natürlich auch viele Manager und Führungskräfte, deren Gesundheit dem täglichen Stress früher oder später Tribut zollen muss. Durch ihr Wissen, ihre Kontakte und ihre Erfahrungen sind diese Chefs, Management- und Spitzenkräfte für ein Unternehmen unverzichtbar wichtige Mitarbeiter.



© fotomak, Fotolia #82679419

Was passiert, wenn Sie oder eine Schlüsselperson in Ihrem Unternehmen erkranken?

Viele Firmeninhaber setzen sich mit der Frage gar nicht auseinander. Das kann fatale Folgen für das Unternehmen haben. Bereits ein 14-tägiger Krankheitsausfall einer Schlüsselperson reicht laut einer Studie des TÜV Süd aus, um eine Firma in Existenznot zu bringen. Auch als Unternehmer sind Sie vor dieser Gefahr nicht gefeit. Rund 26 % aller Unternehmensnachfolgen sind unerwartet, weil z. B. der Geschäftsführer stirbt oder krank wird.

Der Ausfall einer Schlüsselperson kann für Ihr Unternehmen zur Existenzfrage werden!

Die Suche nach einer qualifizierten Vertretung und die vorübergehende Mehrbelastung für die anderen Mitarbeiter, der Verlust von Fachwissen und wichtigen Kontakten sowie mögliche entgangene Aufträge führen zwangsläufig zu Umsatz- und Gewinnrückgängen. Die Kosten hierfür entsprechen im Schnitt dem Dreifachen des Jahresgehalts der erkrankten Schlüsselperson. Vor allem für kleine und mittelständische Unternehmen können diese unerwarteten Mehrkosten zu einem Insolvenzrisiko führen.

Sichern Sie diese Mitarbeiter in Schlüsselpositionen ab!

- Im Leistungsfall nach Diagnose eines der Krankheitsbilder, die der gewählte Tarif der Dread Disease in seinem Krankheitskatalog listet, wird dem Unternehmen die vereinbarte einmalige Kapitalleistung ausgezahlt
- Es besteht weltweiter Versicherungsschutz (kein Unternehmer-Risiko bei Dienstreisen)
- Kombination mit einer Todesfallabsicherung der Schlüsselperson möglich
- Die Beiträge zur Keyman-Absicherung sind für den Arbeitgeber in der Regel als Betriebsausgaben absetzbar