



Die Betriebliche Altersvorsorge in Ihrem Unternehmen – selbstkritisch hinterfragt

Themenbereich Zusagengestaltung und allgemeine Verwaltung

Frage	Ja	Nein
Wir haben einen Tarifvertrag, eine Versorgungsordnung oder eine Betriebsvereinbarung, die alle Themen der Zusagengestaltung einheitlich regelt, die auch aktuell an die neuen Anforderungen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes angepasst wurde.		
Wir kennen den Unterschied zwischen einer Leistungszusage, einer beitragsorientierten Leistungszusage und einer Beitragszusage mit Mindestleistung und können eigenständig erkennen, welche Produkte der Versicherungswirtschaft für diese Zusagearten geeignet sind und welche nicht.		
Wenn unsere Mitarbeiter Entgelt in eine BAV umwandeln, haben wir eine für alle Beschäftigten einheitliche Entgeltumwandlungsvereinbarung, die rechtssicher die arbeitsrechtliche Vereinbarung zwischen uns und den Beschäftigten regelt.		
Unser Verwaltungssystem der Lohnbuchhaltung und die Verwaltung der Versorgungszusagen ist harmonisch und ohne Medienbrüche.		

Themenbereich Information der Beschäftigten

Frage	Ja	Nein
Wir kennen selbst alle Vor- und Nachteile der Betrieblichen Altersvorsorge und informieren unseren Mitarbeiter aktiv und protokollieren, dass die Beschäftigten sich in Kenntnis aller Vor- und Nachteile für eine Betriebliche Altersvorsorge entschieden haben.		
Wir kennen die Auswirkungen der BAV-Rente auf die Krankenversicherungspflicht und Steuerlast im Alter und können unserem Personal dies auf Anfrage gut erläutern.		
Von uns oder einem externen Dienstleister erteilte Auskünfte werden protokolliert und archiviert.		

Themenbereich Geschäftsvorfälle bei Dienst Eintritt, entgeltfreier Beschäftigung und Ausscheiden

Frage	Ja	Nein
<p>Neue Mitarbeiter werden auf unser Versorgungssystem hingewiesen und erhalten aktive Hilfestellung, wenn es darum geht, bestehende Versorgungszusagen vorheriger Arbeitgeber rechtssicher und haftungsfrei zu übernehmen.</p>		
<p>Wenn Mitarbeiter Versorgungszusagen früherer Arbeitgeber mitbringen, haben wir ein klares Entscheidungsraster, nach dem wir agieren, wenn es um die Frage geht, ob und wenn ja welche bestehenden Verträge vom alten Arbeitgeber übernommen werden und welche nicht, um für uns Haftungsrisiken auszuschließen..</p>		
<p>Wir wissen, dass unsere Mitarbeitenden bei Elternzeit oder Krankheit von mehr als 6 Wochen das Recht haben, ihren bestehenden BAV-Vertrag mit eigenen Beiträgen fortführen zu können und weisen diese aktiv darauf hin, dass ihr Versorgungsanspruch sich reduziert, wenn sie dies nicht wahrnehmen.</p> <p>Insbesondere der Wegfall von Zusatzbausteinen wie beispielsweise eine Berufsunfähigkeitsversicherung wird den Mitarbeitern erläutert und deren Entscheidung dokumentiert.</p>		
<p>Bei Dienst Eintritt oder Ausscheiden eines Mitarbeiters kennen wir die Möglichkeit, wie die BAV haftungsfrei für den Arbeitgeber übertragen werden kann (Übergang der Zusage, Deckungskapitalübertragung oder Versicherungsvertragliche Methode) und entscheiden eigenständig auf welchem Wege die Portabilität vollzogen wird.</p>		

Themenbereich Bedürfnisse der Beschäftigten und Mitarbeitermotivation

Frage	Ja	Nein
<p>Wir kennen die tatsächlichen Bedürfnisse unserer Beschäftigten zum Thema Vorsorge und wissen, was wir als Arbeitgeber leisten sollten, um die Erwartungen unserer Beschäftigten zu erfüllen.</p>		
<p>Wir nutzen die Instrumentarien der Betrieblichen Altersvorsorge aktiv, um unsere vorhandenen Mitarbeiter an uns zu binden und setzen dies bei der Gewinnung neuer Mitarbeiter zielgerichtet ein.</p>		

Themenbereich Entgeltoptimierung und Mitarbeiterbindung

Frage	Ja	Nein
Wir bieten unseren Mitarbeitern Sachsonderleistungen im Rahmen der maximal möglichen 44 € monatlich		
Unsere Beschäftigten genießen das Essen in unserer Kantine oder erhalten von uns Essenschecks für den arbeitstäglichen Gebrauch		
Wir zahlen unseren Mitarbeitern einen Handyzuschuss oder gewähren eine Internetpauschale		
Wir fördern die Identifikation unserer Beschäftigten mit dem Unternehmen, indem wir deren Privatfahrzeug mit einem Firmenaufkleber versehen und hierfür eine monatliche Miete für die Werbefläche zahlen.		
Sofern Mitarbeitende öffentliche Verkehrsmitteln nutzen, zahlen wir Ihnen auf Wunsch ein Jobticket		
Statt dem üblichen steuer- und sozialversicherungspflichtigen Urlaubs- und/oder Weihnachtsgeld zahlen wir eine Erholungsbeihilfe, die bei niedrigerem Arbeitgeberaufwand einen höheren Arbeitnehmernutzen bedeutet		
Wir nutzen andere Instrumentarien, um unseren Beschäftigten steueroptimierte Zuwendungen gewähren: Dies sind:		

Wenn Sie mit diesem Bild des Istzustandes nicht zufrieden sind, helfen wir Ihnen gerne bei der Analyse und Prozessoptimierung.

Schicken Sie uns doch einfach das Ergebnis Ihres Selbsttests an info@BAV-Workflow.de. Mit unserer Erfahrung machen wir bei Ihnen aus „stop and go“ künftig „work in flow“