



**Die Betriebliche Altersvorsorge in Ihrem Unternehmen – selbstkritisch hinterfragt**

**Themenbereich Zusagengestaltung und allgemeine Verwaltung**

<b>Frage</b>	<b>Ja</b>	<b>Nein</b>
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**

<b>Frage</b>	<b>Ja</b>	<b>Nein</b>
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 erteilte Auskünfte werden protokolliert.		

**Themenbereich Geschäftsvorfälle bei Dienst Eintritt, entgeltfreier Beschäftigung und Ausscheiden**

<b>Frage</b>	<b>Ja</b>	<b>Nein</b>
Neue Mitarbeiter werden auf unser Versorgungssystem hingewiesen und erhalten aktive Hilfestellung, wenn es darum geht, bestehende Versorgungszusagen vorheriger Arbeitgeber rechtssicher und haftungsfrei zu übernehmen.		
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..		
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.  Insbesondere der Wegfall von Zusatzbausteinen wie beispielsweise eine Berufsunfähigkeitsversicherung wird den Mitarbeitern erläutert und deren Entscheidung dokumentiert.		
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.		

**Themenbereich Bedürfnisse Ihrer Beschäftigten und Mitarbeitermotivation**

<b>Frage</b>	<b>Ja</b>	<b>Nein</b>
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.		
Wir nutzen die Instrumentarien der Betrieblichen Altersvorsorge und der Lohnkostenoptimierung aktiv, um unsere vorhandenen Mitarbeiter an uns zu binden und setzen dies bei der Gewinnung neuer Mitarbeiter zielgerichtet ein.		

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](mailto:info@BAV-Workflow.de). Mit unserer Erfahrung machen wir bei Ihnen aus „stop and go“ künftig „work flow“