

Betriebliche Altersversorgung

Beratungsprozess

Diese Seite gibt Ihnen einen kurzen Überblick, wie ein Beratungsprozess in der bAV aussehen kann, und verdeutlicht, warum eine Versorgungsordnung wichtig ist.

1. Feststellen des Beratungsbedarfs

Im Rahmen der bAV haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer erhebliche Entscheidungsspielräume. Um diese Entscheidungen fundiert treffen zu können, besteht für beide Seiten entsprechender Beratungsbedarf. Dieser hängt grundsätzlich davon ab, ob die bAV aus Mitteln des Arbeitgebers oder über eine Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers finanziert wird. Mit der Einführung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes wird der Arbeitgeber verpflichtet, in bestimmten Fällen einen Zuschuss zur Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers zu zahlen.

2. Beratung zur arbeitgeberfinanzierten bAV

Bei der arbeitgeberfinanzierten bAV handelt es sich um eine freiwillige Sozialleistung des Arbeitgebers. Im Vorfeld hat der Arbeitgeber mehrere Grundentscheidungen zu treffen: u.a. Entscheidung für die bAV (Bewertung von Anwartschaften bzw. Verpflichtungen), begünstigter Personenkreis, Auswahl des Durchführungswegs, Dotierungsrahmen, Auswahl des Anbieters, Gestaltung des Leistungsplans.

3. Beratung zur arbeitnehmerfinanzierten bAV im Wege der Entgeltumwandlung

Hinsichtlich der Entgeltumwandlung ist der Entscheidungsspielraum des Arbeitgebers enger, als wenn er selbst die Altersversorgung finanziert, denn es besteht ein gesetzlicher Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung (§ 1a BetrAVG) und die Wahl des Durchführungswegs ist stärker reglementiert. Zusätzlich hat der Gesetzgeber mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz einen verpflichtenden Zuschuss des Arbeitgebers zur Entgeltumwandlung eingeführt. Dadurch entsteht beim Arbeitgeber Beratungsbedarf im Hinblick darauf, ob und wie die Entgeltumwandlung gefördert werden kann, welches Informations- und Beratungsangebot den Arbeitnehmern gegenüber eingerichtet werden soll und wie die konkrete Abwicklung optimiert werden kann.

4. Beratungsprozess mit dem Arbeitgeber

Im Verlauf des Beratungsprozesses gibt es einige Punkte, die wesentlichen Einfluss auf die spätere Umsetzung haben und damit zu Beginn geklärt werden müssen:

- Umsetzung der neuen gesetzlichen Regelungen
- Klärung von Erwartungen und Befürchtungen des Arbeitgebers
- Darstellung des Entscheidungsfelds
- Vermittlung der Größenordnung von Kosten und Leistungen
- gemeinsame Erarbeitung der Ziele des Arbeitgebers
- Erörterung und Präsentation der Lösungsvorschläge
- arbeitgeberseitige Verabschiedung des Konzepts
- Einbinden der Arbeitnehmerseite
- Begleitung von Gesprächen/Verhandlungen
- Verabschiedung des endgültigen Konzepts
- Information der Begünstigten über die Einführung der (neuen oder veränderten) bAV
- Einrichtung der Administration

5. Beratungsprozess mit dem Arbeitnehmer

Auf Basis der vom Arbeitgeber getroffenen Entscheidungen entsteht Entscheidungs- und Beratungsbedarf beim Arbeitnehmer, denn er entscheidet, ob und in welcher Höhe er auf Entgelt zugunsten von Leistungen der bAV verzichtet.

Bei der Arbeitnehmerberatung hat es sich bewährt eine Art „Broschüre“ des Arbeitgebers zu erstellen. In dieser Broschüre wird das Angebot des Arbeitgebers im Unternehmen visualisiert. Gerne unterstützen wir Sie bei der Erstellung. Sprechen Sie uns an!