



## bAV-Praxistipp 3 Die 13 Fragen erfolgreicher bAV-Verkäufer

Auch Ihr Weg zum Erfolg?

## Praxistipp 3:

### Unsere 13 Fragen für Ihren bAV-Erfolg

Es ist nicht einfach, mit Unternehmern und Personalverantwortlichen Termine zum Thema „betriebliche Altersversorgung“ zu vereinbaren. Allzu oft sind sie schon darauf angesprochen worden oder haben schlechte Erfahrungen mit der Beratung und Umsetzung der bAV gemacht. Ihnen ist meist nicht klar, welchen Nutzen ein gut organisiertes betriebliches Versorgungswerk für ihr Unternehmen, dessen Ansehen und Attraktivität für fachlich versierte Mitarbeiter hat.

In der Ansprache Ihrer Kunden bleibt Ihnen nur wenig Zeit, den Unternehmer oder Personalverantwortlichen für ein Thema zu gewinnen und sein Interesse zu wecken. Sie müssen ihm also schon in der Ansprache einen echten Mehrwert bieten.

In unserem Praxistipp 3 fassen wir für Sie einige erprobte Türöffner zusammen, mit denen Sie das Eis bei Ihren Kunden brechen können. Stellen Sie einfach die „richtigen“ Fragen!

Gerne bieten wir Ihnen auch weitere Informationen sowie Workshops und Vor-Ort-Unterstützung durch unsere Direktionsbeauftragten oder Netzwerkpartner zu den angesprochenen Themen an.

Kommen Sie einfach auf uns zu!

Ihr Team der Continentale

#### Frage 1:

**„Nutzen Sie alle Möglichkeiten, Ihre Lohnkosten zu senken und Ihren Mitarbeitern mehr Nettolohn zu geben?“**

Das Einkommensteuergesetz kennt über 100 „Lohnbausteine“, die der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern steuerfrei, pauschalbesteuert und/oder sozialversicherungsfrei zur Verfügung stellen kann. Unsere Netzwerkpartner zeigen Ihnen, wie Sie durch Lohnkostenstrukturierung Ihr Unternehmen attraktiver und rentabler machen!



#### Vorteil:

Das Unternehmen und die Mitarbeiter profitieren – Personalkosten werden gesenkt, gleichzeitig werden Ihre Mitarbeiter durch ein höheres Nettoeinkommen langfristig motiviert. Hinzu kommt noch eine wesentlich bessere soziale Absicherung. So steigern Sie deutlich die Produktivität Ihres Unternehmens!

#### Frage 2:

**„Sind Sie sicher, dass Ihre Familienangehörigen Leistungen aus der Sozialversicherung erhalten?“**

Trotz Beitragszahlung haben viele mitarbeitende Familienangehörige keinen Anspruch auf Leistungen aus Teilen der Sozialversicherung. Eine Statusfeststellung erfolgt im Normalfall durch die Sozialversicherungsträger erst im Leistungsfall.

Unwissentlich hat der Familienangehörige damit keinen Versicherungsschutz, trotz bereits entrichteter Beiträge. Unsere Netzwerkpartner begleiten Sie durch das Clearingverfahren der Deutschen Rentenversicherung Bund, um Ihren Status und den Ihrer mitarbeitenden Familienangehörigen verbindlich feststellen und ggf. entsprechend vorsorgen zu können.



#### Vorteil:

Sie kennen verbindlich Ihren Status und den Ihrer mitarbeitenden Familienangehörigen in der Sozialversicherung und können Ihre Versorgungssituation besser planen. Das spart bares Geld und sorgt für bessere Leistungen.

#### Frage 3:

**„Setzen Sie die vermögenswirksamen Leistungen in Ihrem Betrieb effektiv ein?“**

Vermögenswirksame Leistungen sind Geldleistungen, die der Arbeitgeber zusätzlich zum Bruttogehalt des Arbeitnehmers erbringt. Werden diese „klassisch“ in einem Sparplan oder Bausparvertrag angelegt, sind sie steuer- und sozialabgabenpflichtig. Die steuer- und sozialversicherungsfreie Anlage (bei Einkommen unterhalb der jeweiligen BGG) der vermögenswirksamen Leistungen in eine betriebliche Altersversorgung ist dazu eine clevere Alternative.



#### Vorteil:

Die vermögenswirksamen Leistungen werden steuer- und sozialversicherungsfrei angelegt – so kann bei gleichbleibendem Auszahlungsbetrag das Geld viel effektiver in die eigene Altersversorgung investiert werden. Zusätzlich spart auch das Unternehmen durch die wegfallenden Sozialversicherungsbeiträge Lohnnebenkosten.

#### Frage 4:

### „Halten Sie den Gleichbehandlungsgrundsatz auch in Bezug auf Ihre ‚Minijobber‘ ein?“

Durch eine gesetzliche Änderung sind neue, geringfügige Beschäftigungsverhältnisse seit dem 01.01.2013 sozialversicherungspflichtig. Dadurch entsteht für den geringfügig Beschäftigten, neben dem Anspruch auf umfangreichere Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung, auch ein Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung. Das sollte im bestehenden Versorgungswerk berücksichtigt werden. Zudem ergibt sich die Möglichkeit, durch eine betriebliche Altersversorgung das Arbeitsverhältnis attraktiver zu gestalten.



#### Vorteil:

Der „Minijobber“ kann zusätzliche Stunden arbeiten, ohne seinen Status zu verlieren und steigert signifikant seine Versorgung im Alter. Das Unternehmen profitiert von der zusätzlichen Arbeitsleistung. Beachten Sie den Mindestlohn!

#### Frage 5:

### „Wie bauen Ihre Arbeitnehmer ihre angesammelten Überstunden ab?“

Überstunden kosten Geld. Bisherige Lösungsansätze, wie z.B. Zeitwertkonten sind oft verwaltungsintensiv und für die Arbeitnehmer eher unflexibel. Wandeln Sie die Überstunden doch in Entgelt optimierte Lohnbestandteile um.



#### Vorteil:

Der Arbeitnehmer kann bis zu 40 % mehr Nettovergütung aus den Überstunden, die er umwandelt, erhalten. Die Lohnkosten bleiben unverändert und für Sie als Arbeitgeber entsteht kein zeitlicher Mehraufwand.

#### Frage 6:

### „Sind Sie wirklich nicht tarifgebunden?“

Tarifvertragliche Bindung hat in Bezug auf die betriebliche Altersversorgung mehrere Facetten. Viele Unternehmen sind – unbewusst – tarifgebunden. Tarifliche Gehaltsbestandteile dürfen ohne Öffnungsklausel nicht für die Entgeltumwandlung genutzt werden (§ 17 Abs. 5 BetrAVG) und manche Tarifverträge schreiben die umfangreiche Förderung der betrieblichen Altersversorgung durch den Arbeitgeber vor. Die Vorschriften sind unbedingt zu beachten!



#### Vorteil:

Das Unternehmen hält alle Vorschriften ein und vermeidet dadurch Schwierigkeiten mit den Finanzbehörden und den Sozialversicherungsträgern. Nicht tarifgebundene Unternehmen erhöhen Ihre Attraktivität durch Einhaltung der tariflichen Standards in ihrer Branche!

#### Frage 7:

### „Betrifft der Fachkräftemangel auch Ihr Unternehmen?“

Der Fachkräftemangel trifft mittlerweile viele Unternehmen in allen Regionen. Das sorgt nicht nur für enorme Kosten bei der Nachbesetzung von Stellen, sondern ggf. auch für den Verlust von Aufträgen durch nicht mehr vorhandene Kapazitäten und Verlust von wertvollem Wissen.

Qualifizierte Fachkräfte können sich in manchen Branchen Ihren Arbeitgeber aussuchen – hier spielen neben dem Lohn insbesondere Sozialleistungen, wie die betriebliche Altersversorgung, eine entscheidende Rolle für die Attraktivität als Arbeitgeber.



#### Vorteil:

Die vielen Gestaltungsmöglichkeiten der betrieblichen Altersversorgung machen Ihr Unternehmen für Fachkräfte begehrenswert. Sie verhindern aktiv Know-how-Verlust, immense Nachbesetzungskosten und verbessern die Motivation und damit die Produktivität Ihrer Belegschaft.

#### Frage 8:

### „Setzen Sie die gesetzlichen Vorgaben aus dem Betriebsrentenstärkungsgesetzes in Ihrem Unternehmen um?“

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) sieht seit 01.01.2019 einen verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss vor, wenn durch eine Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge eingespart werden. Ab 01.01.2022 gilt dies auch für bereits bestehende Versorgungsungen.



#### Vorteil:

Wenn Sie bereits jetzt den 15 % Arbeitgeberzuschuss zahlen, erhöht dies die Mitarbeiterzufriedenheit, da alle die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge erhalten.

#### Frage 9:

### „Optimieren Sie Gehaltserhöhungen für sich und Ihre Mitarbeiter?“

Bei einer „klassischen“ Gehaltserhöhung zahlt der Arbeitgeber nicht nur die Erhöhung, sondern auch höhere Lohnnebenkosten. Beim Arbeitnehmer wiederum kommt durch die höhere Abgabenbelastung deutlich weniger „Netto“ an, als gewünscht. Die Lösung zur beiderseitigen Zufriedenheit: Statt einer Gehaltserhöhung erhalten die Mitarbeiter eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung.



#### Vorteil:

Der Arbeitgeber spart die Lohnnebenkosten in Form von Sozialversicherungsbeiträgen, die Gehaltserhöhung kommt „eins zu eins“ bei den Mitarbeitern an, die sich dadurch eine attraktive zusätzliche Altersversorgung aufbauen.

## Ihr direkter Draht zur Continentale:



Kontaktieren Sie Ihren persönlichen Ansprechpartner.

oder



bAV-Vertriebsunterstützung



089/5153-400



bav-vu@continentale.de

Wir unterstützen Sie bei der Vorschlagserstellung, bei der Bereitstellung aller notwendigen Unterlagen und kümmern uns um die Beantwortung Ihrer Fachfragen und Fragen zur betrieblichen Altersversorgung von und mit der Continentale.

Für die Unterstützung vor Ort stehen Ihnen gerne entweder Ihr persönlicher Ansprechpartner oder unsere bAV-Vertriebsunterstützung zur Verfügung.

Die Ihnen überlassenen Unterlagen basieren auf Beurteilungen und rechtlichen Einschätzungen der Continentale Lebensversicherung AG zum Zeitpunkt der Erstellung. Sie dienen ausschließlich zu Informationszwecken und ersetzen keine individuelle Beratung. Eine Gewähr für die Richtigkeit und Vollständigkeit kann nicht übernommen werden. Durch die Überlassung wird eine Haftung gegenüber dem Empfänger, Teilnehmer oder Dritten nicht begründet. Die Inhalte dieser Unterlagen sind das geistige Eigentum der Continentale Lebensversicherung AG. Jede weitere Verwendung sowie die Weitergabe an Dritte im Original, als Kopie, in Auszügen, elektronischer Form oder durch eine inhaltsähnliche Darstellung bedarf der Zustimmung der Continentale Lebensversicherung AG.

Continentale  
Lebensversicherung AG  
- Direktion -  
Baierbrunner Straße 31-33  
81379 München  
continentale.de

*Kontaktadresse für Makler:*  
Continentale  
Versicherungsverbund  
- Vertrieb Makler -  
Ruhrallee 92  
44139 Dortmund  
makler.continentale.de

Ein Unternehmen des Continentale  
Versicherungsverbandes auf Gegenseitigkeit

## Frage 10:

### „Wie haben Sie den Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung in Ihrem Betrieb umgesetzt?“

Oft ist in einem Unternehmen nicht klar, wer welche Art von betrieblicher Altersvorsorge in welcher Form erhalten soll. Klarheit schafft hier eine Versorgungsordnung, die die Rahmenbedingungen („Spielregeln“) der betrieblichen Altersversorgung genau festlegt.



#### Vorteil:

Es gibt ein einheitliches Versorgungswerk, weniger Verwaltungsaufwand und mehr Transparenz für alle Beteiligten, eine Art „Bedienungsanleitung“ für die betriebliche Altersversorgung im Betrieb.

## Frage 11:

### „Erfüllt Ihre Pensionszusage die förderlichen Voraussetzungen und ist sie ausfinanziert?“

In vielen Unternehmen wurden Gesellschafter-Geschäftsführer, mitunter auch Mitarbeiter, mit Pensionszusagen versorgt. Diese wurden jedoch meist nicht kongruent rückgedeckt, geschweige denn regelmäßig juristisch überprüft. Durch das derzeitige schwierige Zinsumfeld, die gestiegene Lebenserwartung und veränderte rechtliche Rahmenbedingungen besteht in vielen Fällen dringender Handlungsbedarf. Unsere Netzwerkpartner helfen Ihnen gerne dabei.



#### Vorteil:

Ihre Pensionszusagen werden auf den neuesten Stand gebracht, damit es nicht zu Unstimmigkeiten mit dem Betriebsprüfer kommt. Zudem werden Ihnen Wege aufgezeigt, wie Sie die Versorgung zum vereinbarten Zeitpunkt sicherstellen können.

## Frage 12:

### „Kennen Sie die Möglichkeit, Abfindungen steuer- und sozialversicherungsfrei in eine Altersvorsorge umzuwandeln?“

Erhält ein Arbeitnehmer beim Ausscheiden aus dem Betrieb eine Abfindung, hat er regelmäßig im Jahr des Zuflusses mit einer deutlich erhöhten Steuerlast zu kämpfen. Die Alternative dazu ist die Einbringung der Abfindung in eine betriebliche Altersversorgung, der so genannte „Vervielfältiger“. Möglich ist diese steuerbegünstigte Lösung sowohl bei Altzusagen nach §40b EStG als auch bei Neuzusagen nach § 3 Nr. 63 EStG.



#### Vorteil:

Der „Steuerprogression“ wird ein Schnippchen geschlagen: Statt hoher Steuerbelastung durch die Einmalzahlung wird die Abfindung steuerbegünstigt und wirksam in eine Verbesserung der Versorgung im Alter investiert.

## Frage 13:

### „Nutzen Sie innovative Tools zur Arbeitnehmerbindung und Employer Brandings?“

Ein Dienstrad bietet viele Vorteile – macht fit, glücklich und gesund.



#### Vorteil:

Der Arbeitnehmer kann sein Rad über die Firma zu günstigen Konditionen finanzieren. Für Sie als Arbeitgeber entstehen keine zusätzliche Kosten.