



Risiko-Management

Betriebliche Altersversorgung (bAV)
in Klein- und Mittelstand
einfach und haftungssicher gestalten

Seit dem Jahr 2002 haben Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung. Viele Unternehmen sehen die Erfüllung dieses Rechtsanspruchs nach wie vor als lästige Pflicht. Aus dieser Sichtweise und dem daraus resultierenden Umgang mit der Thematik erwachsen erhebliche Risikopotentiale. Das gilt vor allem, wenn der Arbeitgeber nicht aktiv agiert. Die häufigsten Risiken und welcher Umgang damit ratsam erscheint, erfahren Sie in dieser Information.

überreicht durch:



Melsunger Straße 38
34277 Fuldabrück

Telefon: 05665 947826

E-Mail: info@ass-ko.solutions

Web: www.ass-ko.solutions

Lohnt es sich weiterzulesen? – Machen Sie den Schnelltest für Ihr Unternehmen!

- Wird der vom Gesetzgeber definierte Mindestanspruch der Mitarbeiter auf bAV erfüllt?
- Sind alle Mitarbeitergruppen unter Beachtung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in die bAV eingebunden?
- Wurden alle Mitarbeiter umfassend und richtig über ihre Möglichkeiten der bAV informiert und wurde diese Information inklusive der Entscheidungen der Mitarbeiter schriftlich dokumentiert?
- Lehnt Ihr Unternehmen die Versicherungsnehmereigenschaft in von neuen Mitarbeitern mitgebrachten oder neu abzuschließenden bAV-Verträgen ohne detaillierte und fachkundige Prüfung ab?
- Gibt es in Ihrem Unternehmen einen einheitlichen, die bAV regelnden, Rechtsrahmen in Form einer Versorgungsordnung?
- Wurde das betriebliche Versorgungssystem in den letzten drei Jahren gründlich überprüft?

Unternehmen, die eine dieser Fragen verneinen müssen oder nicht alle Fragen zuverlässig beantworten können, sollten ihre bAV einer gründlichen, fachmännischen Überprüfung unterziehen lassen.

Unternehmen drohen Haftungsrisiken und monetäre Belastungen einerseits durch unsachgemäß oder nicht einheitlich konzipierte bzw. schlichtweg veraltete Systeme der betrieblichen Altersversorgung (bAV). Zum anderen bleiben personalpolitische Hebel sowie betriebswirtschaftliche Potentiale ungenutzt. Daher lohnt es durchaus über unternehmerische Chancen nachzudenken, welche die betriebliche Altersversorgung bietet und die es mehr denn je zu nutzen gilt.

Neben den bereits gesetzlich vorgeschriebenen Informationspflichten des Arbeitgebers hat die Rechtsprechung im Arbeitsrecht wie im Zivilrecht allgemeine **Hinweis-, Aufklärungs- und Beratungspflichten des Arbeitgebers** entwickelt. Diese sind abgeleitet von der gesetzlich verankerten Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. § 241 Abs. 2 BGB

Wichtig ist hierbei der Grundsatz, dass die durch den Arbeitgeber vorgenommenen Auskünfte und Beratungen sachlich richtig, eindeutig und vollständig sein müssen. Dieser Grundsatz ist unabhängig von der Frage, ob der Arbeitgeber zur Information, Aufklärung oder Beratung verpflichtet war. BAG vom 13.12.1988 – 3 AZR 322 / 87, v. 23.5.1989 - 3 AZR 257/88

Die Anforderungen der Informations-, Aufklärungs- und Beratungspflichten an den Arbeitgeber sind gerade im Rahmen der Entgeltumwandlung von besonderer Bedeutung. Hier ist der Arbeitnehmer besonders schutzbedürftig, da er sein "eigenes" Entgelt für die betriebliche Altersvorsorge verwendet. REINECKE, RDA 2005; 129

Auch wenn der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber die Durchführung einer Entgeltumwandlung verlangen kann, so wird sie dennoch durch eine Vereinbarung geregelt, im Rahmen derer der Arbeitgeber seiner Fürsorgepflicht in Form von Informations-, Aufklärungs- und Beratungspflichten nachkommen muss. § 1A ABS. 1 S. 1 BETRAVG UND § 1A ABS. 1 S. 2 BETRAVG

Darüber hinaus ergeben sich oft Informationspflichten aus Tarifverträgen.

Hinzu kommt, dass der Arbeitgeber auch nachweisen können sollte, dass er den oben ausgeführten Pflichten in ausreichendem Umfang nachgekommen ist. Dies wiederum erfordert die schriftliche Dokumentation aller erteilten Informationen, vom Hinweis auf die in den Verträgen der betrieblichen Altersversorgung enthaltenen Kosten, bis hin zur vom Arbeitnehmer auf der Basis dieser Informationen gefällten Entscheidung.

Diesen umfassenden Informationspflichten können Arbeitgeber allein nur in den seltensten Fällen vollständig und - in den für die Arbeitnehmer entscheidungsrelevanten Punkten - auch fachlich korrekt nachkommen.

Der Gesetzgeber hat Arbeitgebern die Möglichkeit eingeräumt, diese Pflichten auf externe Berater auszulagern. Unter der Voraussetzung, dass es sich bei dem beauftragten Berater um einen unabhängigen und allein den Interessen des Arbeitgebers verpflichteten Berater handelt, hat dessen Tätigkeit - im Hinblick auf die beschriebenen Pflichten - enthaftenden Charakter für den Arbeitgeber.

Die Vermeidung der oben beschriebenen Risiken fängt sinnvoller Weise mit der Einführung einer einheitlichen schriftlichen **Versorgungsordnung** an.

Die Versorgungsordnung ist der einheitliche, individuell auf das betreffende Unternehmen bezogene Rechtsrahmen für die betriebliche Altersversorgung. Hierin werden entweder einseitig durch den Arbeitgeber, oder aber - insbesondere bei Bestehen einer Arbeitnehmervertretung - gemeinsam mit dem Betriebsrat, die wesentlichen Rahmenbedingungen der betrieblichen Altersversorgung geregelt.

Was sollte in einer Versorgungsordnung geregelt werden?

- 👉 Wer kann Entgeltbestandteile in Anwartschaften auf bAV umwandeln?
- 👉 Welche Entgeltbestandteile können umgewandelt werden (tarifliche / außertarifliche)?
- 👉 Wie wird sichergestellt, dass Vorgaben einen Mindestlohn betreffend, durch die Entgeltumwandlung nicht unterlaufen werden?
- 👉 Hinweis auf einen evtl. maßgebenden Tarifvertrag und Regelung, wie dessen Beachtung im Zusammenspiel mit der unternehmensindividuellen Versorgung sichergestellt ist.
- 👉 Gibt es einen Arbeitgeberzuschuss und unter welchen Voraussetzungen wird dieser für welche Belegschaftsgruppen gezahlt?
- 👉 Wie definieren sich unterschiedlich bezuschusste Belegschaftsgruppen?
- 👉 Wie ist die Unverfallbarkeit der Versorgungsansprüche geregelt?
- 👉 Können bzw. müssen „VL“ zukünftig in die bAV eingebracht werden?
- 👉 Bietet der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern eine einheitliche Versorgungsmöglichkeit bei zukünftig nur noch einem oder mehreren konkret benannten Risikoträger(n) an?
- 👉 Können auch Zusatzleistungen (z. B. Berufsunfähigkeits- oder Hinterbliebenenabsicherung) in die bAV integriert werden, und wenn ja, was geschieht mit dieser Versorgungszusage in entgeltlosen Zeiten?
- 👉 Wie wird mit Kündigungswünschen der Mitarbeiter hinsichtlich bestehender Verträge zur bAV umgegangen?

Ergänzend bedarf die betriebliche Altersversorgung im Falle der Finanzierung durch eine Entgeltumwandlung, zur steuerrechtlichen Wirksamkeit, einer entsprechenden arbeitsrechtlichen Vereinbarung. Diese **Vereinbarung zur Entgeltumwandlung** ist juristisch unabhängig vom z. B. Abschluss einer Direktversicherung.

Hierfür kommt häufig ein Vordruck zum Einsatz, den der die Versorgung finanzierende Risikoträger (i. d. R. ein Versicherer) zur Verfügung stellt. Fragen sollte man sich in diesem Zusammenhang, ob es sinnvoll ist, für eine arbeitsrechtliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (wie sie z. B. auch bei einem Arbeitsvertrag vorliegt) den Vordruck eines Versicherers zu verwenden, der formaljuristisch mit dieser Vereinbarung zur Entgeltumwandlung nichts zu tun hat. Überdies handelt es sich hierbei regelmäßig um ein Standard-Formular, welches keinen Bezug zu individuellen Regelungsaspekten herstellt. Hierdurch sind häufig für den Arbeitgeber wichtige Aspekte in dieser **Vereinbarung zur Entgeltumwandlung** gar nicht oder unzulänglich geregelt.

Außerdem widerspricht die Standard-Vereinbarung eines Versicherers u. U. einer ggf. bestehenden Versorgungsordnung, was zusätzliche Unsicherheit hinsichtlich der Auslegung der beabsichtigten Versorgung mit sich bringt.

Empfehlenswert ist es, der betrieblichen Altersversorgung einen einheitlichen Rechtsrahmen in Form einer individuellen Versorgungsordnung sowie einer hierauf abgestimmten, individuellen Vereinbarung zur Entgeltumwandlung zu geben. Das gilt uneingeschränkt auch dann, wenn es sich um eine betriebliche Altersversorgung handelt, die sich ausschließlich mittels Entgeltumwandlung finanziert.

Die häufigsten Mängel im Zusammenhang mit bestehender betrieblicher Altersversorgung

- Fehlende einheitliche **Versorgungsordnung** als rechtlicher Rahmen
- **Unnötige Haftungsrisiken** durch eine Vielzahl an Versorgungsträgern und Tarifen durch bedenkenloses **Annehmen ungeprüfter Versicherungsanträge und -verträge**
- Fehlen einer **Entgeltumwandlungsvereinbarung** und damit fehlende steuerliche Anerkennung
- Verwendung unterschiedlicher **Entgeltumwandlungsvereinbarungen (Vordrucke)** von Versicherern
- Fehlen von **Dokumentation zur Aufklärung und Entscheidung** (Beratungsprotokolle) der Mitarbeiter
- Missachtung **tarifvertraglicher Vorgaben**
- Vermengung von **Alt- und Neuzusagen** (gem. EStG §§ 40b & 3 Nr. 63) und damit Überschreitung der zulässigen Höchstbeträge
- Verstöße gegen den **Gleichbehandlungsgrundsatz**
- Umfangreiche Verstöße gegen die **Informations- und Fürsorgepflichten des Arbeitgebers**

Das Risikopotential wird von vielen Unternehmen erheblich unterschätzt. Dabei lassen sich diese Mängel und Risiken mit überschaubarem Arbeitsaufwand beinahe vollständig ausschließen.

Zum Verständnis der betrieblichen Altersversorgung wichtig ist die **Unterscheidung zwischen dem arbeitsrechtlichen Versorgungsversprechen, welches der Arbeitgeber abgibt und dem bestehenden oder neu abzuschließenden Versicherungsvertrag** zur Finanzierung desselben. Hierbei ist es unerheblich, ob die (Direkt-)Versicherung nur vom Arbeitnehmer (Entgeltumwandlung), dem Arbeitgeber oder anteilig von beiden Parteien finanziert wird.

Ein Fall aus der Praxis:

Ein Arbeitnehmer hat eine seit Jahren laufende betriebliche Altersversorgung, welche sich durch eine Umwandlung von Entgeltbestandteilen finanziert und inzwischen einen unverfallbaren Rentenanspruch zum Altersrentenbeginn in Höhe von monatlich 35,80 € begründet.

Nun möchte der Arbeitnehmer seinen Vertrag kündigen und sich den Rückkaufswert auszahlen lassen. Der Arbeitgeber stimmt diesem Wunsch in seiner Eigenschaft als Versicherungsnehmer zu. Zwei Monate später scheidet der Arbeitnehmer aus den Diensten des Arbeitgebers aus.

Rechtliche Bewertung:

Bei der Auszahlung des Rückkaufswertes handelt es sich betriebsrentenrechtlich um eine Abfindung, die in zeitlichem oder faktischen Zusammenhang mit dem Ausscheiden eines Arbeitnehmers nur dann für den Arbeitgeber schuldrechtlich enthaftend erfolgen kann, wenn die bereits erdiente monatliche Rentenanwartschaft 31,15 € oder alternativ die erdiente Kapitalleistung einmalig 3.738 € (Werte im Jahr 2019) nicht überschreitet. § 3, Abs. 1 UND 2 BetrAVG

Im beschriebenen Fall erfolgte die Abfindung entgegen den Regelungen des Betriebsrentenrechts (BetrAVG), da ein zeitlicher Zusammenhang mit dem Ausscheiden des Arbeitnehmers als gegeben angesehen werden kann. Damit ist die Abfindung in Form eines Rückkaufs der Versicherung und Auszahlung des Guthabens an den Arbeitnehmer arbeitsrechtlich nichtig, das heißt: Nicht zustande gekommen!

Der Anspruch des Arbeitnehmers gegen seinen ehemaligen Arbeitgeber auf Erbringung der zugesagten Altersrente besteht also fort, obwohl der Rückkaufswert der Versicherung zwischenzeitlich an den Arbeitnehmer ausgezahlt wurde. Bei bereits unverfallbaren Ansprüchen der Mitarbeiter besteht somit ein ggf. erhebliches Haftungspotential für den Arbeitgeber im Zusammenhang mit einer Kündigung des Versicherungsvertrages!

Empfehlung: Eine Kündigung der die betriebliche Altersversorgung finanzierenden Versicherung inklusive Auszahlung des Guthabens sollte in der Versorgungsordnung ausgeschlossen werden. Das Recht auf Veränderung, Aussetzung bzw. Einstellung der Beitragszahlung bleibt hiervon unberührt.

Der „Teufel“ steckt bekanntlich im Detail – Weitere beachtenswerte Punkte

- ☞ Besteht eine **tarifvertragliche Bindung** bzw. die Zugehörigkeit zu einer Branche, für die ein **Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt** wurde, so ist dieser unbedingt zu beachten und in einer Versorgungsordnung zu berücksichtigen. Insbesondere ist auf eine sog. „**Öffnungsklausel**“ im Tarifvertrag zu achten, ohne die eine Umwandlung von tariflichem Entgelt nicht zulässig ist.
- ☞ Änderungen im Themenfeld der betrieblichen Altersversorgung (bAV) ergeben sich weniger aus Initiativen des Gesetzgebers, sondern vielmehr aus der **laufenden Rechtsprechung**. Deshalb ist ein regelmäßiger Abgleich der bAV mit der aktuellen Rechtsmeinung – mindestens alle drei Jahre - angeraten.
- ☞ Der sich aus dem Grundgesetz herleitende **Grundsatz der Gleichbehandlung** gilt selbstverständlich auch in der bAV. Dieser Umstand verdient insbesondere im Zusammenhang mit einem Arbeitgeberzuschuss und der Aufnahme von „mitgebrachten“ bAV-Verträgen besondere Beachtung.

Nicht zuletzt wird die Entscheidung für das konkrete und individuelle Konzept der betrieblichen Altersversorgung im Unternehmen auch immer vom damit verbundenen, **administrativen Aufwand** beeinflusst - und das zu Recht. Insbesondere bezieht sich dies auf die zu erwartende laufende Administration nach Einführung einer einheitlichen betrieblichen Altersversorgung. In diesem Zusammenhang stellen sich Fragen wie z. B.:

Wie wird mit vom Arbeitnehmer „mitgebrachten“ Verträgen aus vorangegangenen Beschäftigungsverhältnissen verfahren?

- Hier ist es wichtig eine Entscheidung zu treffen, die die Einheitlichkeit der Versorgung im betreffenden Unternehmen nicht nach und nach verwässert und damit die zu vermeidenden Haftungsrisiken und den administrativen Aufwand wieder erhöht.

Welche wesentlichen Voraussetzungen müssen erfüllt sein, um den Vertrag bei einem Ausscheiden des Arbeitnehmers einfach und unkompliziert auf diesen übertragen zu können?

- Hier ist insbesondere auf die Art der Versorgungszusage zu achten. Es muss sich i. d. R. um eine sogenannte beitragsorientierte Leistungszusage handeln.
- Ferner dürfen die mit dem Vertrag erwirtschafteten Überschüsse ausschließlich zur Leistungsverbesserung verwendet werden
- Es muss sich um eine Direktversicherung oder eine Pensionskasse handeln
- Es müssen zwingend die engen Fristen zur Erklärung des versicherungsvertraglichen Verfahrens eingehalten werden; eine „Heilung“ ist nach deren Ablauf nicht mehr möglich.

Wesentliche Vorteile einer einheitlich gestalteten und extern verwalteten betrieblichen Altersversorgung auf einen Blick

- Umfassende Information und Beratung der Mitarbeiter durch Fachpersonal und Übertragung der Arbeitgeberpflichten auf einen unabhängigen, allein den Interessen des beauftragenden Unternehmens verpflichteten Dienstleister.
- Entlastung der Lohn- und Personalabteilung durch die Auslagerung verwaltender Tätigkeiten.
- Überprüfung „mitgebrachter“ Verträge hinsichtlich bestehender Risiken durch externe Experten.
- Fachkundige und ggf. für den Arbeitgeber enthaftende Unterstützung bei der **Auswahl der geeigneten Risikoträger** (Versicherer, Pensionsfonds etc.). Die laufende Rechtsprechung hat hinsichtlich der Auswahl der Risikoträger den Grundsatz mindestens „**mittlerer Art und Güte**“ definiert, der vom Arbeitgeber zu beachten ist.
- Ausgestaltung der **betrieblichen Altersversorgung als Mehrwert im Gesamtvergütungspaket** und damit Positionierung als attraktiver Arbeitgeber.

Wussten Sie, ...

... dass das die Versorgung zusagende Unternehmen für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Beratung des Arbeitnehmers haftet?

Das birgt vor allem dann Risiken, wenn ein Arbeitnehmer von der Hausbank, einem Versicherungsvertreter oder anderen abhängig Beschäftigten (auch selbständigen Beratern) beraten wurde! Macht ein solcher Berater falsche bzw. unvollständige Angaben im Rahmen der Beratung oder klärt er den Arbeitnehmer nicht in der vorgeschriebenen Form über die im Vertrag enthaltenen Kosten auf bzw. dokumentiert dies nicht schriftlich für den Arbeitgeber, so ist der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer für einen eventuellen Schaden einstandspflichtig (Subsidiar-Haftung).

Für den Arbeitgeber enthaftenden Charakter hat hingegen nur die Beratung durch einen allein den Interessen des Auftraggebers verpflichteten, qualifizierten Berater. Hierbei handelt es sich in der Regel um eine Unternehmensberatung oder einen Versicherungsmakler. Genau das bietet ASS-KO: die Kompetenzen einer Versicherungsmakler- und einer Unternehmensberatungsgesellschaft.

Die Koordination der erforderlichen Kompetenzen sowie der routinierte Umgang mit dem Themenfeld stellen zunehmend den entscheidenden Erfolgsfaktor für eine gelungene Umsetzung der im Kundenauftrag erarbeiteten Konzeption dar.

ASS-KO ...

... das sind zwei unabhängige Beratungs- und Versicherungsmaklerunternehmen aus dem nordhessischen Fuldaer bei Kassel. Unsere Führungsköpfe verfügen über 30 Jahre Erfahrung in der Beratung sowie Betreuung betrieblicher Versorgungskonzepte klein- und mittelständischer Unternehmen.

Mehr als 300 Unternehmen aus allen Branchen und Größenordnungen durften wir bundesweit bei der Einrichtung, Optimierung und laufenden Bewirtschaftung ihrer betrieblichen Versorgungswerke begleiten. Mit gutem Erfolg!

Durch unsere vielfältigen Kontakte zu Risikoträgern und Versorgungseinrichtungen, Fachanwälten, Softwareanbietern und erfahrenen Netzwerkpartnern sind wir darüber hinaus in der Lage, die erarbeiteten Konzepte mit kompetenten Partnern qualitativ hochwertig für Sie umzusetzen.

Das dürfen Sie von uns erwarten - garantiert:

- ✓ Neutrale Auswahl leistungsstarker Versorgungsträger
Wir sind Spezial-Makler für betriebliche Versorgungswerke!
- ✓ Neutrale Auswahl leistungsstarker Versorgungsangebote
Wir bieten mehr als „nur“ Altersrente: auch Berufsunfähigkeit, Verlust von Grundfähigkeiten!
- ✓ Gutachterlich bestätigte Beratungsprozesse
Wir informieren lückenlos über alle Vor- und Nachteile!
- ✓ Einhaltung arbeitsrechtlicher Normen
Wir reduzieren Ihre Haftung durch Schließung gesetzlicher Regelungslücken!
- ✓ Einhaltung gesetzlicher Datenschutzrichtlinien
Wir verwenden nur geprüfte datenschutzrechtliche Einwilligungserklärungen!
- ✓ Abgleich der Lohndaten Ihres Versorgungswerks mit Ihrer Lohnbuchhaltung
Wir synchronisieren alle relevanten Daten perioden-gerecht!
- ✓ Bereitstellung aller Versorgungsdokumente für Ihre Belegschaft
Wir hinterlegen für Sie Protokolle, Policen, lfd. Wertmitteilungen etc. – digital!
- ✓ Optimierung der Workflows für Ihre Personalabteilung
Wir verschlanken Ihre Prozesse im eigenen Arbeitgeber-Portal!
- ✓ Einhaltung von Meldeterminen
Wir überwachen für Sie Probezeiten, Mutterschutz, Ausscheiden usw.!
- ✓ Aufbewahrung und Verwaltung aller Dokumente
Wir verwahren auf Wunsch Ihre Original-Unterlagen!

Welche Leistungen sind Ihnen im Falle eines ASS-KO-Mandats sicher?

Hinweis: ASS-KO erbringt selbst keine Rechts- oder Steuerberatung; diese ist nur zugelassenen rechts- oder steuerberatenden Mandatsträgern erlaubt. ASS-KOs Beratung im Kontext der bAV beinhaltet versicherungstechnische und betriebswirtschaftliche Themen.

1. Beratung der Geschäftsleitung

- Allgemeine Information über die Rentensituation
- Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung gem. § 1a BetrAVG
- Bereitstellungspflicht des Arbeitgebers
- Leistungsbestimmungsrecht des Arbeitgebers
- Förderung gem. § 3 Nr. 63 EStG und 4 d EStG
- Förderung gem. § 10d EStG
- Förderung gem. § 100 EStG
- Informations- und Aufklärungspflichten des Arbeitgebers
- Berücksichtigung tarifvertraglicher Vorgaben
- Vergleich der fünf Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung mit Vor- und Nachteilen für den Arbeitgeber
- Analyse und Integration bestehender Versorgungslösungen
- Protokollierung des Erstgesprächs

2. Konzeption der betrieblichen Versorgungs-Systeme

- Erstellung eines Versorgungskonzepts auf Grundlage des Erstgesprächs
- Vorschlag über die Gestaltung von Arbeitgeberzulagen- und –zuschüssen
- Vorschlag über die Einbeziehung vorhandener Arbeitgeberleistungen
- Vorschlag über die Einbeziehung vermögenswirksamer Leistungen
- Vorschlag für die Tarifgestaltung / Betriebsvereinbarung / Mitarbeitererklärung (ohne Rechtsberatung)
- Inhalte eines Online-Portals für den Arbeitgeber und digitaler Workflows zur laufenden Bewirtschaftung der Versorgungsverträge
- Inhalte eines informativen Online-Portals für Arbeitnehmer zu deren Versorgungsverträgen
- Festlegung des Konzeptes und des Ablaufschemas
- gegebenenfalls Besprechung des Inhalts einer Firmenbroschüre
- gegebenenfalls Information der Arbeitnehmervertreter
- gegebenenfalls Information weiterer Gremien des Arbeitgebers

3. Einrichtung der betrieblichen Versorgungssysteme

- Digitalisierung vorhandener Versorgungszusagen und -verträge
- Organisation und Durchführung von Mitarbeiterversammlungen zur Darstellung und Erläuterung des Versorgungswerkes
- Bereitstellung aller notwendigen Formalien zur korrekten Dokumentation und digitalen Abwicklung von Versorgungszusagen/-verträgen
- Freischaltung der Mitarbeiter zum informativen Online-Portal für Arbeitnehmer (Mitarbeiter-Portal)
- Durchführung persönlicher Einzelgespräche mit interessierten Mitarbeitern unter Berücksichtigung deren individueller Versorgungssituation
- Erfüllung aller gesetzlichen Auflagen zu den Hinweis- und Informationspflichten des Arbeitgebers für beitragswillige und -unwillige Arbeitnehmer
- Vorfüllen der Entgeltumwandlungsvereinbarung/Zusage zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- Bereitstellung der Lohndaten zur bAV an die Lohnbuchhaltung des Unternehmens
- Terminüberwachung und Kontrolle der Erstellung der Versorgungsunterlagen
- Bereitstellung der Versorgungszusagen und Dokumente in digitaler Form über das Mitarbeiter-Portal, ggf. Zusendung an die Privatadressen der einzelnen Mitarbeiter
- Erstellen von Musterformularen für die Buchhaltung / Personalabteilung
- Einweisung der Buchhaltung / Personalabteilung in das Arbeitgeber-Portal
- Einrichten und Betreiben eines funktionierenden Meldesystems

4. Laufende Betreuung der betrieblichen Versorgungssysteme

- Regelmäßiger Besuch des Arbeitgebers (nach Einführung mindestens jährlich) zur Kundenbetreuung und zum Know-how-Transfer mit der Geschäftsleitung
- Regelmäßiger Besuch des/der Unternehmensstandorts/e (nach Einführung mindestens vierteljährlich) zur persönlichen Arbeitnehmerbetreuung und zur Durchführung individueller Beratungs- und Servicegespräche
- ggf. Prüfung „mitgebrachter“ bAV-Verträge bei Neueintritten
- Abwicklung aller Formalitäten bei Ausscheiden von Mitarbeitern, insbesondere Enthftung des Arbeitgebers im Rahmen des versicherungsvertraglichen Verfahrens
- Laufende Bearbeitung von Veränderungen der Zusagen und Rückdeckungen
- Überwachung der Meldetermine: Probezeiten, Mutterschutz, Elternzeit, langfristige Krankheit, Austritte etc.
- Überwachung der gesetzlichen Vorschriften, u. a. Anpassungen an variable BBG-Grenze

- Anpassung bestehender Versorgungszusagen an BBG-Grenze und Dynamiken
- Aktualisierung der Daten und digitale Dokumente zu Versorgungsverträgen im Arbeitgeber- / Mitarbeiter-Portal
- Bereitstellung der Jahresmitteilungen zu den Versorgungsverträgen im Arbeitgeber- / Mitarbeiter-Portal
- Falls gewünscht: Originalverwahrung aller Urkunden für den Arbeitgeber
- ggf. Bearbeitung der jährlichen Melde-/Erhebungsbögen des Pensions-Sicherungs-Vereins (PSVaG)

Hätten Sie das alles auch gerne? Rufen Sie uns einfach für einen unverbindlichen Kennenlern-Termin an. In einem persönlichen Gespräch werden Sie Ihre Vorteile eines ASS-KO-Mandats schnell erkennen – garantiert!

Vereinbaren Sie am besten gleich einen Online-Termin für ein **Strategie-Gespräch**:

[Strategiegespräch vereinbaren >>](#)

Ihr Ansprechpartner:

Herr Detlef Kraus

Geschäftsführender Gesellschafter

ASS-KO solutions GmbH & Co. KG
Melsunger Straße 38
34277 Fuldabrück

Telefon: 05665 947826

E-Mail: info@ass-ko.solutions

Web: www.ass-ko.solutions

