



MehrWert.

FINANZ.BEWUSST.SINN.

Ausgabe Herbst 2024

MehrWert News

Ihr Newsletter zu Themen rund
um die betriebliche Altersvorsorge

Climate Pension, Tochterunternehmen der MehrWert GmbH, gewinnt 1. Platz beim Deutschen Award für Nachhaltigkeitsprojekte 2024

Wir freuen uns bekannt zu geben, dass Climate Pension, Tochterunternehmen der MehrWert, den 1. Platz beim renommierten Deutschen Award für Nachhaltigkeitsprojekte 2024 in der Kategorie Dienstleistung – Finanzen gewonnen hat. Unsere maßgeschneiderten Lösungen für betriebliche Altersvorsorge (bAV), betriebliche Krankenversicherung (bKV) und betriebliche Berufsunfähigkeitsversicherung (bBU) im Kontext der Energiewende wurden als innovative und relevante Ansätze gewürdigt, die einen unmittelbaren positiven Impact erzielen.



Die Jury sieht in diesem Projekt eine sinnvolle Verknüpfung von Klimaschutz und Altersvorsorge. Es wird als ein überzeugendes, konsequentes und sehr aktuelles Konzept mit Potenzial bewertet.

Wir sind stolz auf diese Anerkennung und danken allen, die zu unserem Erfolg beigetragen haben. Lassen Sie uns gemeinsam die Zukunft nachhaltig gestalten!

Über Climate Pension

Climate Pension ist die nachhaltige Personalstrategie für Unternehmen, die in der Produktion erneuerbarer Energien aktiv sind oder eine Schlüsselrolle in deren Wertschöpfungskette spielen. Unser Vorsorgepaket bietet umfassende Absicherung sowohl im Berufsleben als auch darüber hinaus und fördert eine nachhaltige Mitarbeiterbindung. Durch die Integration von betrieblicher Altersvorsorge, einem innovativen Gesundheitsbudget und Einkommens-Airback verbessern wir aktiv die Gesundheit der Belegschaft, erhöhen die Arbeitgeberattraktivität und stärken die finanzielle Stabilität der Mitarbeitenden.

Teamvorstellung: Oliver Loch

Unser Kollege Oliver Loch bereichert das MehrWert-Team im **Bereich Versicherungswesen** bereits seit mehr als 4 Jahren. Gestartet mit einer Ausbildung zum Versicherungskaufmann und einer Weiterbildung zum Versicherungsfachwirt hat er bereits über 30 Jahre Erfahrung und Know-how in der Versicherungsbranche. Seit 10 Jahren hat er sich auf die **Abwicklung der betrieblicher Altersvorsorge (bAV) und der betrieblichen Krankenversicherung (bKV)** spezialisiert. Oliver Loch unterstützt Personalabteilungen und Geschäftspartner*innen bei fachlichen und vertrieblichen Fragestellungen und legt großen Wert auf eine schnelle, korrekte und zuverlässige Abwicklung. Mit seiner Expertise steht er Ihnen als kompetenter **Ansprechpartner** zur Seite.

Erreichbar ist er über o.loch@mehrwert-finanzen.net oder telefonisch unter der **0951 30120293**.

Die Digitalisierung der bAV – schneller, effizienter, sicherer

Die Digitalisierung der betrieblichen Altersvorsorge hat viele Vorteile für Unternehmen und ihre Beschäftigten. Denn eine digitale bAV schafft Übersicht und Transparenz aller Beteiligten, erleichtert die Vernetzung, garantiert Rechtssicherheit, vereinfacht und beschleunigt die Verwaltung, ermöglicht Prozesse in Echtzeit und spart viel Zeit und Geld. Gleichzeitig schon die digitale bAV die Umwelt, da sie in der Regel ohne Papier auskommt.

Die wichtigsten Punkte:

- Schont wichtige Ressourcen im HR Bereich
- Dokumente und Vertragsdaten werden in der digitalen bAV dauerhaft archiviert und bei gegebenem Anlass aktualisiert
- Aktuelle Vertragsdaten und -änderungen sind jederzeit verfügbar
- Unternehmen, Versicherer und beteiligte Vermittler*innen können jederzeit und schnell die Verträge einsehen (in weiteren Ausbaustufen auch Mitarbeitende)
- Große Teile der Geschäftsprozesse können vollständig automatisiert ablaufen

Bei fehlenden Informationen drohen Schadensersatzforderungen

In der betrieblichen Altersversorgung (bAV) müssen Arbeitgeber ihre Beschäftigten umfassend informieren, besonders bei Entgeltumwandlungen. Das Bundesarbeitsgericht hat am 21.01.2014 (3 AZR 807/11) festgelegt, dass mindestens folgende Informationen bereitgestellt werden müssen:

- Konkreter Versorgungsträger
- Durchführungsweg
- Konkrete Zusageform
- Versicherungs- und Versorgungsbedingungen

Zusätzlich ist eine Interessenabwägung erforderlich, um den Informationsbedarf der Arbeitnehmer und die Beratungsmöglichkeiten des Arbeitgebers zu berücksichtigen. Das Ausmaß des Informationsbedarfs hängt von der Komplexität der Rechtsmaterie und den möglichen nachteiligen Folgen ab.

Das Landesarbeitsgericht Hamm entschied am 06.12.2017 (4 Sa 852/17), dass ein Arbeitnehmer Schadensersatz erhielt, weil er 2003 nicht über eine bevorstehende Gesetzesänderung informiert wurde, die sich negativ auf seine Krankenversicherungsbeiträge auswirkte. Auch wenn die Beratung durch ein Kreditinstitut erfolgte, haftet der Arbeitgeber für fehlende Aufklärung nach § 278 Satz 1 BGB.

Arbeitgeber müssen weitreichende Informationspflichten erfüllen, insbesondere bei Verträgen zur bAV, um finanzielle Nachteile für die Arbeitnehmer zu vermeiden. Diese Pflichten sind besonders bedeutend bei Entgeltumwandlungsvereinbarungen. Wir verweisen hierzu auf das BGH-Urteil 3-AZR-206-18. Arbeitgeber sollten sicherstellen, dass sie umfassende und dokumentierte Informationen bereitstellen. Auch Dienstleister können bei Nichterfüllung ihrer Informationspflichten haftbar gemacht werden.

Dieses Urteil könnte mittel- bis langfristig erhebliche Auswirkungen auf kleine und mittelständische Unternehmen haben, die möglicherweise Schwierigkeiten haben, die umfangreichen Informationspflichten zu erfüllen.

bAV sticht Lohnerhöhung aus

Die Vorteile einer bAV anstelle einer Lohnerhöhung leuchten dem Arbeitgeber aus Gesamtkostensicht schnell ein. Zahlreiche Arbeitgeber gehen jedoch davon aus, dass einer bAV als Alternative zur klassischen Lohnerhöhung die Akzeptanz bei Arbeitnehmern fehlt. Doch Studien widerlegen diese Wahrnehmung eindrucksvoll. Im Gegenteil: In der Belegschaft scheinen die Vorteile bereits in der Breite angekommen zu sein.

So gaben in der Aon-Studie „Wertigkeit der bAV“ insbesondere die Altersgruppen ab 40 Jahre der bAV den Vorzug. Auch in der jüngeren Belegschaft liegt die bAV bereits nahezu pari mit der Gehaltserhöhung, sodass die Erfolgsaussichten auch bei dieser Klientel vielversprechend sind.

Betriebsrente statt Lohnerhöhung: Schon für die „Jungen“ eine echte Option – und für die „Alten“ der klare Favorit.

Falls ein Arbeitgeber Ihnen über das laufende Gehalt hinaus zusätzliche Vergütungskomponenten anbieten würde, welche würden Sie wählen?



Quelle: Studie „Wertigkeit der bAV“, AON, Herbst 2020

Ein Service von **bAVheute**.de

Aus Schriftform wird Textform – Durchbruch beim Nachweisgesetz

Der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen, der nach den Vorgaben des Nachweisgesetzes bislang grundsätzlich in Schriftform erfolgen musste, kann künftig auch in Textform (z.B. per E-Mail) gemäß § 126b BGB erfolgen. Diese Änderung erleichtert digitale Plattformlösungen im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge, insbesondere bei der Entgeltumwandlung.

Die Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 S. 2 NachwG für den Nachweis in Textform sind:

- Das Dokument muss für die Arbeitnehmer*innen und Arbeitnehmer zugänglich sein,
- Es muss gespeichert und ausgedruckt werden können,
- Der Arbeitgeber muss einen Übermittlungs- oder Empfangsnachweis erhalten,
- Der Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber (jederzeit) den Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen in Schriftform (§ 126 BGB) verlangen. Eine Verjährungsregelung im neuen Satz 5 des § 2 Abs. 1 bestimmt, dass Ansprüche des Arbeitnehmers auf Erteilung eines Nachweises in Schriftform mit dem Schluss des Jahres verjähren, in dem das Arbeitsverhältnis endet.

Die Textform gilt analog auch für Änderungen der Vertragsbedingungen (§ 3 NachweisG verweist auf § 2 Abs. 2,5,6).

Ausnahme: Keine Textform für die in § 2a SchwarzArbG genannten Branchen. Dies betrifft u.a. Arbeitnehmer im Bau-, im Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe oder in der Logistik.

Wechselbereitschaft so hoch wie nie – Mitarbeitermagneten für Arbeitgeber gefragt

Die Wechselbereitschaft unter deutschen Arbeitnehmern ist so hoch wie nie: Mehr als ein Viertel (26%) sucht aktiv oder gelegentlich nach einem neuen Job, und nur 37% denken nicht über einen Wechsel nach (2021: 52%, 2017: 82%). Die Hauptgründe für einen Jobwechsel sind Bezahlung (34%), Unzufriedenheit mit Vorgesetzten (29%), Unternehmenskultur (23%), Angebote anderer Firmen (22%), private Gründe (19%) und hohe Arbeitsbelastung (18%).

Die Verbundenheit der Mitarbeiter mit ihrem aktuellen Arbeitgeber ist ebenfalls stark gesunken: Nur 13% fühlen sich eng verbunden (2017: 34%). Diese Ergebnisse sollten Firmenchefs in Alarmbereitschaft versetzen.

Nicht jeder Arbeitgeber ist sich des Risikos einer zunehmend wechselwilligen Belegschaft bewusst, viele spüren jedoch bereits die Herausforderungen, die Mitarbeitersuche im aktuellen Umfeld mit sich bringt. Arbeitgeber können die Bindung ihrer Mitarbeiter stärken, indem sie eine attraktive Arbeitgebermarke aufbauen, z.B. durch eine arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente. Diese Maßnahme verbessert das Employer Branding und wirkt als Magnet für neue und bestehende Mitarbeiter. Wichtig ist dabei, dass die Betriebsrente auch dauerhaft sichtbar im Unternehmen kommuniziert wird.

Wachstumschancengesetz ermöglicht mehr Entlastungen in der bAV

Der Bundesrat stimmte am 22.03.2024 dem Kompromissvorschlag des Vermittlungsausschusses zum Wachstumschancengesetz zu. Damit ist jetzt der Weg für Entlastungen im Rahmen der bAV frei.

Keine Berücksichtigung des Entlastungsbetrag des § 34 Abs. 1 EstG (Fünftelregelung) durch den Arbeitgeber. Bisher war der Entlastungsbetrag des §34 Abs. 1 EstG durch den Arbeitgeber bereits bei der Ermittlung der Lohnsteuer zu berücksichtigen. Durch das Wachstumschancengesetz kommt es jetzt zu einem Paradigmenwechsel. Arbeitnehmer, die eine Kapitalzahlung erhalten, müssen sich jetzt um die Anwendung der Fünftelregelung im Rahmen der Steuererklärung selbst kümmern.

Sie haben Fragen?

Vereinbaren Sie gerne einen Termin mit uns:



Gottfried Baer

Geschäftsführer der MehrWert GmbH

Hainstraße 23
96047 Bamberg

g.baer@mehrwert-finanzen.net
+49 178 84 64 77 4

[Klicken Sie hier, um im Kalender einen Termin zu buchen.](#)