

# AUS PFLICHT ZUM VORTEIL

WER SELBST AKTIV GESTALTET, KANN EINEN VORTEIL FÜR'S UNTERNEHMEN HERAUSHOLEN

**D**ass es für Arbeitnehmer bereits seit dem 1. Januar 2002 einen rechtlichen Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung (bAV) gibt ist inzwischen vielen Unternehmen bekannt. Doch es ist nicht nur eine leidige Pflicht, vielmehr ist es eine Chance zur Mitarbeiterbindung. Mit einem systematisch koordinierten Planungsprozess ist die Umsetzung deutlich einfacher, auch für kleinere und mittlere Unternehmen.

Nur so wird es am Ende eine Win-Win-Situation, von der nicht nur der Arbeitnehmer profitiert. „Da man um eine bAV nicht herumkommt ist es doch viel besser, wenn ich alles selbst bestimmen kann“, ist Finanzexperte Anton Wittmann aus Ansbach überzeugt. Er hat schon vielen Unternehmen geholfen, eine bAV erfolgreich in das unternehmerische Gesamtkonzept einzugliedern. „Der Gesetzgeber sagt etwas vereinfacht: Wenn Du dich selbst kümmerst, darfst Du alles bestimmen, ansonsten musst Du alles ertragen.“ Es wäre ärgerlich, wenn Unternehmen lediglich die gesetzlichen Vorgaben umsetzen aber daraus keinen Nutzen ziehen könnten. Denn mit der betrieblichen Altersversorgung zeigt ein Unternehmen, dass es sich um die Existenzsicherheit seiner Mitarbeiter kümmert. In Zeiten, wo Fachkräfte zwischen mehreren guten Arbeitsstellen wählen können, spielt eine

Wichtig für die Implementierung eines betrieblichen Versorgungswerkes ist der strukturierte, konzeptionelle Beratungsprozess. Bei der bAV handelt es sich nämlich nicht um eine Versicherung. Der ganze Prozess ist deutlich komplexer, besonders im Arbeitsrecht. Folgende Elemente sollten berücksichtigt werden:

- Zielsetzung des Unternehmens (personal- und finanzpolitische Ziele)
- Beraterauswahl (bAV-Qualifikation)
- Datenaufnahme und Analyse
- Konzeption des Versorgungswerkes mit Zusagetext
- Konzeptumsetzung und Workflow
- Dokumentation (für die Personalunterlagen)
- Betreuung und periodische Kontrolle

„Eine große Hilfe ist es für Unternehmer, wenn sie mit unserer Matrix ihre Wünsche und Anforderungen spezifizieren.“ So gehen die individuellen Prioritäten bei der späteren Umsetzung nicht verloren. In dieser Matrix ordnet der Unternehmer die relevanten Aspekte nach der persönlichen Wichtigkeit, also von sehr wichtig bis eher unwichtig. Hier geht es um Punkte, wie Verwaltungsaufwand, Ausschluss eines Nachschusrisikos, Bilanzneutralität oder der Vermeidung unkalkulierbarer Risiken. Mitarbeiter zahlen vom Gehalt ohne Lohnnebenkosten in die bAV ein. „Am Ende der Berufstätigkeit bekommen die Mitarbeiter dann quasi ein Einfamilienhaus geschenkt“, erklärt Anton Wittmann.



Finanzexperte Anton Wittmann

soziale Unternehmenskultur eine große Rolle, egal ob man neue Kräfte gewinnen oder die Treue der Mitarbeiter zum Unternehmen ausbauen möchte. Denn Abwanderung von Mitarbeitern bedeutet auch immer ein Verlust an Firmen-Know-how und das kostet Geld. Löst ein Unternehmer die Zukunftsprobleme seiner Angestellten, dann löst er gleichzeitig seine eigenen Zukunftsprobleme, wenn es um Fach- oder Führungskräfte geht.

## NETZWERKKONTAKT:



### Anton Wittmann (Geschäftsführer)

Johann-Sebastian-Bach-Platz 22 | 91522 Ansbach  
 Telefon 0981 / 97 212 - 11 | Fax 0981 / 97 212 - 29  
 a.wittmann@wittmann-finanzgruppe.de  
 www.wittmann-finanzgruppe.de

## Zertifizierter Beratungsprozess

Unternehmen und Führungskräfte benötigen strategische Konzepte zur Vermögensplanung und Berater, die unternehmerisch denken. Entsprechend berät die Wittmann Finanzgruppe bei Konzeption, Implementierung aber auch Sanierung von betrieblichen Versorgungswerken und innovativen Vergütungssystemen. Dazu zählen auch die betriebliche und private finanzielle Absicherung der Entscheider.