

Checkliste: Was Handwerker bei der betrieblichen Altersvorsorge prüfen sollten

Quelle: Carla Fritz

Immer auf der sicheren Seite

- ✔ **Von unserer Fachredaktion geprüft** Die Inhalte dieses Downloads sind nach bestem Wissen und gründlicher Recherche entstanden. Für eventuell enthaltene Fehler übernehmen jedoch Autor/in, Chefredakteur sowie die Holzmann Medien GmbH & Co. KG keine rechtliche Verantwortung.

Was Handwerker bei der betrieblichen Altersvorsorge prüfen sollten

Eine gute Vorbereitung zahlt sich aus: Für das Angebot einer betrieblichen Altersvorsorge für die Mitarbeiter brauchen Handwerksunternehmer Informationen und Unterstützung. Was Arbeitgeber im Vorfeld vorbereiten und beachten sollten, erklärt Versicherungsmakler Bert Heidekamp.

Maßnahme	Erledigt	Notizen
Ausführlich beraten lassen. Neben einem unabhängigen Vermittler, gegebenenfalls auch einen Fachanwalt einschalten. Denn das Thema betriebliche Altersvorsorge ist komplex. Viele Bereiche spielen mit hinein, von Arbeits-, über Sozial- und Steuerrecht bis zu Europa- und Insolvenzrecht.	<input type="checkbox"/>	
Genügend Zeit einplanen. Mindestens zwei bis drei Monate sind erforderlich, bis ein solides, wirklich maßgeschneidertes Konzept für die Altersvorsorge der Firma steht – vom Erstgespräch über Entscheidungs- und Abstimmungsprozesse innerhalb des Unternehmens bis zur Präsentation.	<input type="checkbox"/>	
Haftung. Der Arbeitgeber haftet für die Erfüllung der Zusage, zum Beispiel wenn die versprochenen Leistungen, wie Überschüsse und Garantien, vom Versicherer nicht erbracht werden. Orientiert sich der Arbeitgeber bei der Auswahl an zu optimistischen Leistungszusagen, trägt er damit auch gleichzeitig das höchste Haftungspotenzial. Im schlimmsten Fall kann das zu einer Überschuldung führen.	<input type="checkbox"/>	
Auswahl. Maßgebliches Kriterien für die Auswahl eines Anbieters oder Produktes ist daher die Unternehmensstärke des Anbieters. Wichtig ist außerdem, die Flexibilität des Vertrags. Auch ausgehandelte Branchenangebote können sich in beiden Punkten sehr stark unterscheiden.	<input type="checkbox"/>	
Beratungsgespräch mit dem Arbeitnehmer. Der Mitarbeiter sollte nicht zuletzt auch aus haftungsrechtlichen Gründen zwischen zwei Angeboten wählen können, beispielsweise zwischen klassischer Rentenversicherung und fondsgebundener Rentenversicherung mit Beitragsgarantie.	<input type="checkbox"/>	
Wirtschaftlichkeitsbetrachtung. Sie sollte im Angebot für Arbeitnehmer nicht fehlen und mithilfe des Vermittlers gemacht werden. Daraus sollte klar hervorgehen, ob und inwiefern sich die betriebliche Altersvorsorge für den Betroffenen wirklich rechnet.	<input type="checkbox"/>	

Vertragsgestaltung. Neben dem Aufbau einer Altersrente kann man bei Bedarf in den Vertrag auch noch einen Hinterbliebenen- sowie einen Berufsunfähigkeitsschutz einbauen.

Wechsel des Arbeitnehmers. Der neue Arbeitgeber sollte nicht pauschal zur Umstellung auf seinen Vertrag raten. Es könnten bestimmte Vorteile aus dem Altvertrag verloren gehen.

Versorgungsordnung. Sie empfiehlt sich vor allem bei größeren Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten. Dann steht bei Neueinstellung schon ein klares innerbetriebliches Regelwerk zu Verfügung, das auch im Hinblick auf eine spätere Betriebsübergabe sinnvoll ist.

Überbetriebliche Versorgungswerke. Sie können für kleinere Betriebe eine Alternative sein, die von sich aus keine Betriebsrente anbieten können oder wollen.
