

Herzlich Willkommen

# Titel des Vortrags:

## Die Renaissance der BZML in der bAV und Personalökonomische Gesichtspunkte in der bKV

Referent

Bernd Steinhart und Andreas Hofmann



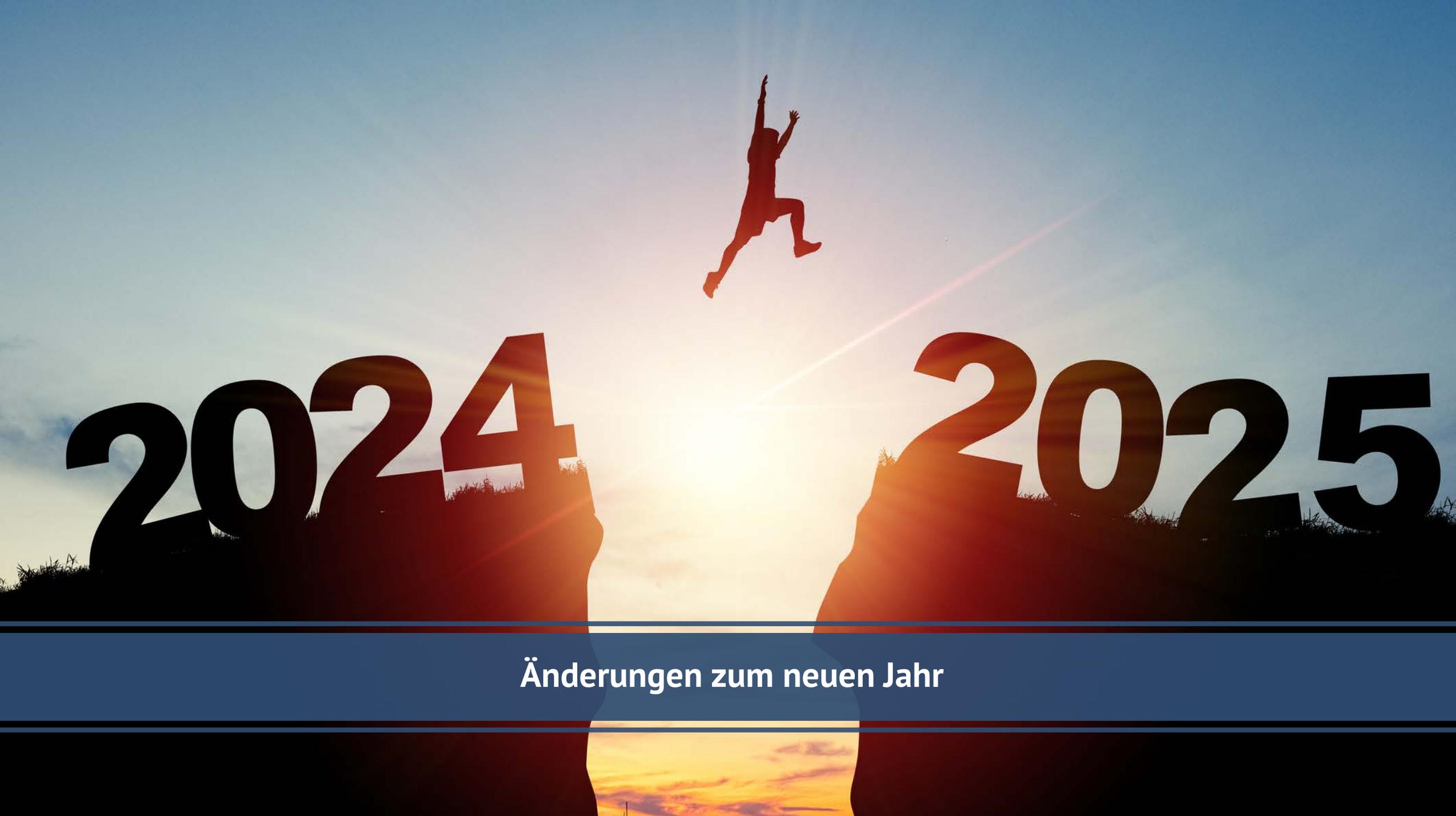
So erhalten Sie für diesen Vortrag 45 Minuten IDD-konforme Weiterbildungszeit

- 01 Vortrag wählen und Teilnahmeformular mitnehmen
- 02 beim Betreten des Vortragsraumes: Messeausweis scannen
- 03 während des Vortrags: Formular vollständig ausfüllen und unterschreiben
- 04 beim Verlassen des Vortragsraumes: unterschriebenes Formular abgeben



Die Renaissance der BZML in der bAV  
und Personalökonomische  
Gesichtspunkte in der bKV

20 ↑ 25

A silhouette of a person is captured mid-jump, leaping over a gap between two large, dark, 3D-style numbers: '2024' on the left and '2025' on the right. The scene is set against a vibrant sunset sky with a bright sun low on the horizon, creating a lens flare effect. The person's arms are raised, and their legs are bent in mid-air. The overall mood is one of achievement and transition.

2024

2025

Änderungen zum neuen Jahr

# Vorsorge bAV / bKV & Benefits auf einen Blick - 2025 -



Durchführungsweg	Gesetzliche Grundlage	Steuerliche Behandlung der Beiträge	Sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Beiträge	
			Entgeltumwandlung	Arbeitgeberfinanzierung
Direktversicherung <sup>1</sup>	§ 40b EStG a. F.	20 % Pauschalsteuer (zzgl. SolZ + KiSt.) bis 1.752 EUR jährlich (146 EUR monatlich)	Sozialversicherungsfrei bis 1.752 EUR jährlich, sofern aus Sonderzahlungen	Sozialversicherungsfrei bis 1.752 EUR jährlich
Direktversicherung <sup>2</sup> Pensionskasse und Pensionsfonds	§ 3 Nr. 63 EStG	Bis <b>7.728 EUR</b> jährlich ( <b>644 EUR monatlich</b> ) steuerfrei <sup>3</sup>  Beiträge nach § 40b EStG a. F. werden der Höhe nach angerechnet	Bis 3.864 EUR jährlich ( <b>322 EUR monatlich</b> ) sozialversicherungsfrei <sup>4</sup>	Bis 3.864 EUR jährlich ( <b>322 EUR monatlich</b> ) sozialversicherungsfrei <sup>4</sup>
Förderbeitrag Bis 30.900 € / 2.575 €	§ 100 EStG	30 % bis max 288 € (24 € monatlich) Bis 960 EUR jährlich ( <b>80 EUR monatlich</b> ) Steuerfrei <sup>3</sup>	Ausschließlich arbeitgeberfinanzierte Form	Bis 960 EUR jährlich ( <b>80 EUR monatlich</b> ) sozialversicherungsfrei <sup>3</sup>
Unterstützungskasse <sup>5</sup>	§ 19 Abs. 1 EStG	Einzahlungen sind nahezu unbegrenzt steuerfrei (sofern keine Überversorgung entsteht)	Bis 3.864 EUR jährlich ( <b>322 EUR monatlich</b> ) sozialversicherungsfrei <sup>5</sup>	Einzahlungen sind nahezu unbegrenzt sozialversicherungsfrei

- 1) Wenn vor dem 01.01.2018 mindestens ein Beitrag nach § 40 b Abs. 1 und 2 EStG i. d. F. v. 31.12.2004 besteuert wurde; in der Praxis Beginn vor dem 01.01.2005
- 2) Beginn ab dem 01.01.2005/7.28
- 3) Entspricht 8 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung 2025. Eine Aufteilung zwischen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds ist möglich.
- 4) Entspricht 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung 2025. Eine Aufteilung zwischen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds ist möglich
- 5) Die Unterstützungskasse kann zusätzlich zu den Dfw. nach § 3 Nr. 63 EStG genutzt werden.

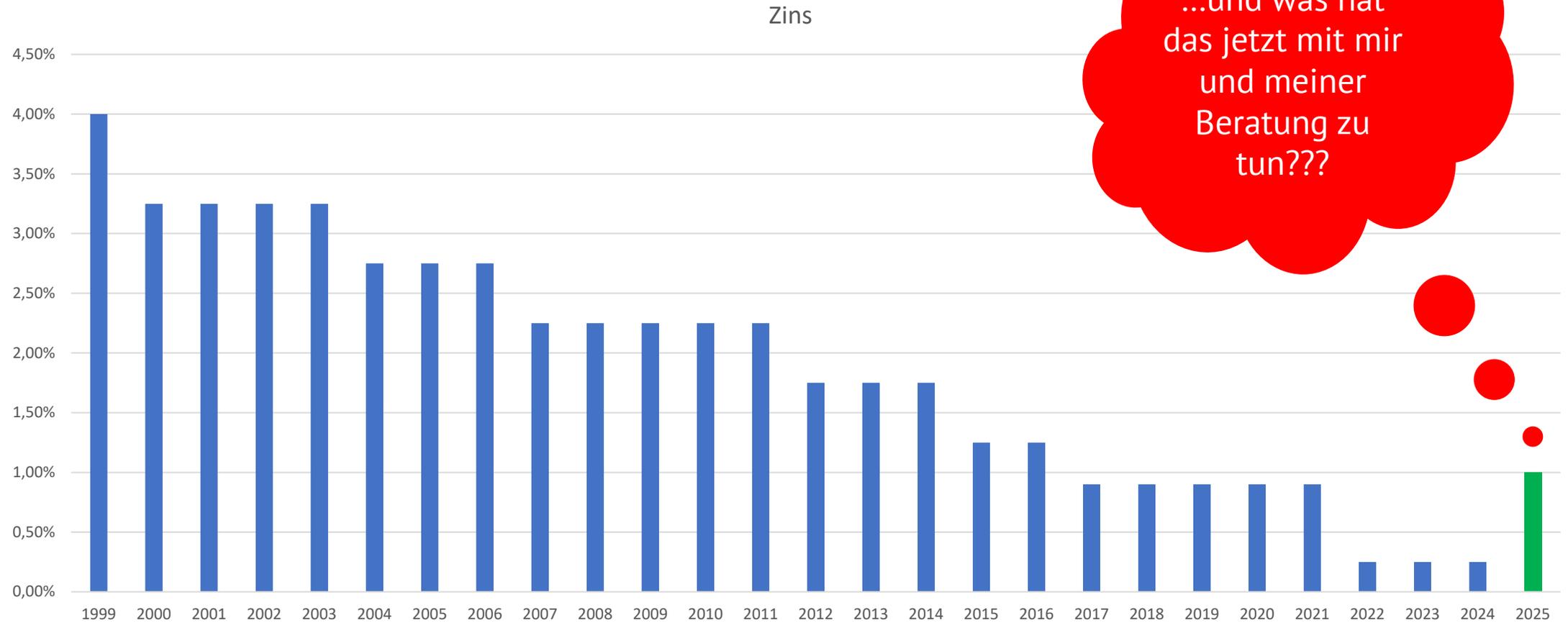
**Freigrenze für Sachbezüge / Essen**  
 50 € bKV – oder Benefits-Karten (frei)  
 Erholungsbeihilfe 156 € AN + 104 € Partner + 52 € je Kind (pauschal 25 %)  
 Geschenke 60 € - 3 x Jahr (frei)  
 Essenzuschuss 2025 vors. 7,50 €/Tag (davon 3,10 € frei)

**\*Pflegeversicherung**  
 Grundbeitragssatz 3,6 % inklusive 1 Kind  
 Zuschlag Kinderlos AN-Beitrag 0,60 %  
 Abschlag 2. bis 5. Kind U25 -0,25 %

BBG RV	<b>96.600 EUR (8.050 EUR)</b>	BBG KV	<b>66.150 EUR (5.512,50 EUR)</b>	Versicherungspflichtgrenze KV	<b>73.800 EUR (6.150 EUR)</b>
Beitragssätze:	RV <b>18,6 %</b>	KV <b>14,6 %</b> + individueller Zusatzbeitrag Ø 2,5 %		AL <b>2,6 %</b>	Pflege <b>3,6 %*</b> (inkl. 1 Kind) + 0,60 % (kinderlose AN)
PKV:	AG-Zuschuss max. <b>471,32 EUR KV + 99,23 EUR Pflege</b> (jedoch max. 50 % der tatsächlichen Zahlbeiträge zur PKV)				GFB-Grenze: <b>556 €</b>

Sozialversicherungsersparnis für den Arbeitgeber: 20,95 % (sofern Gehalt unter BBG und KV-Zusatz Ø 2,5 %)

# Garantiezins in der Lebensversicherung



...und was hat das jetzt mit mir und meiner Beratung zu tun???

...versus...

BOLZ

BZML

...nicht richtig o. falsch!!!

# Die Direktversicherung

So funktioniert die Entgeltumwandlung:  
(§§ 3 Nr. 63, 22 Nr. 5 EStG)



# Einstandspflicht des Arbeitgebers

- **§1 Abs.1 BetrAVG** [Zusage des Arbeitgebers auf betriebliche Altersversorgung]
- (1) 3. Der Arbeitgeber steht für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen auch dann ein, wenn die Durchführung nicht unmittelbar über ihn erfolgt.

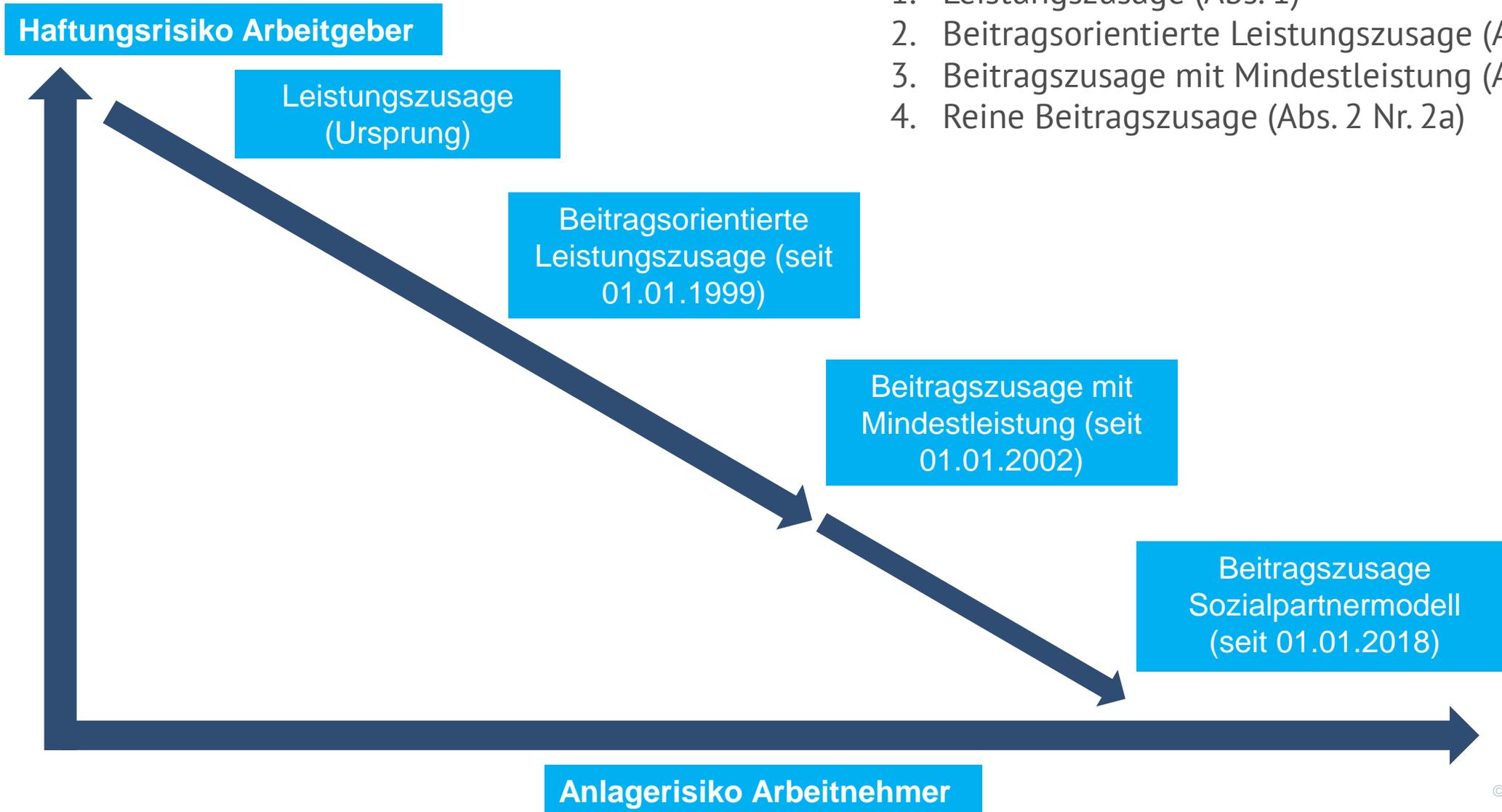
1. Ebene - Zusage

67

2. Ebene - Finanzierung

30 Jahre Verjährung

# Zusagearten



1. Leistungsversprechen (Abs. 1)
2. Beitragsorientiertes Leistungsversprechen (Abs. 2 Nr. 1)
3. Beitragsversprechen mit Mindestleistung (Abs. 2 Nr. 2)
4. Reines Beitragsversprechen (Abs. 2 Nr. 2a)

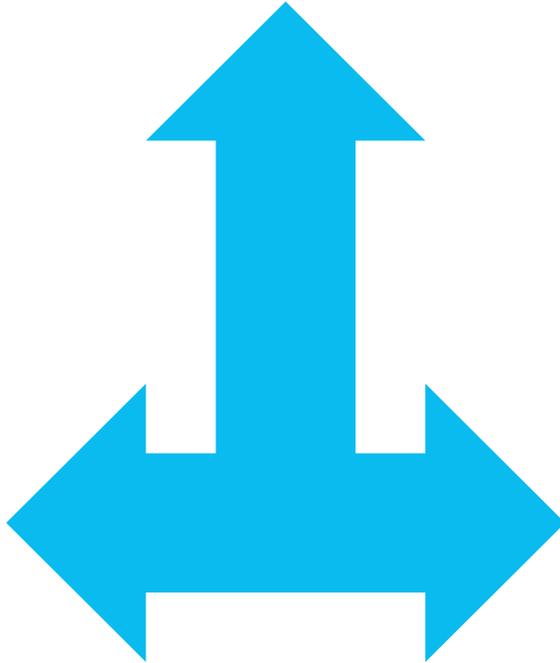
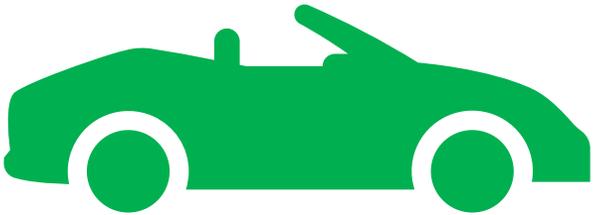
# Zusagen

- der Arbeitgeber sich verpflichtet, bestimmte Beiträge in eine Anwartschaft auf Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung umzuwandeln (**beitragsorientierte Leistungszusage**),
- der Arbeitgeber sich verpflichtet, Beiträge zur Finanzierung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung zu zahlen und für Leistungen zur Altersversorgung das planmäßig zuzurechnende Versorgungskapital auf der Grundlage der gezahlten Beiträge (Beiträge und die daraus erzielten Erträge), mindestens die Summe der zugesagten Beiträge, soweit sie nicht rechnungsmäßig für einen biometrischen Risikoausgleich verbraucht wurden, hierfür zur Verfügung zu stellen (**Beitragszusage mit Mindestleistung**)

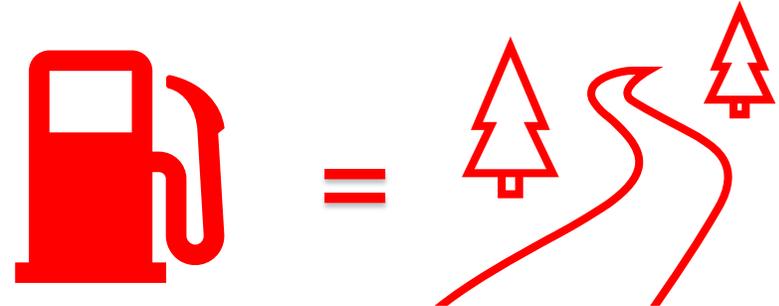
# Zusagearten einfach...



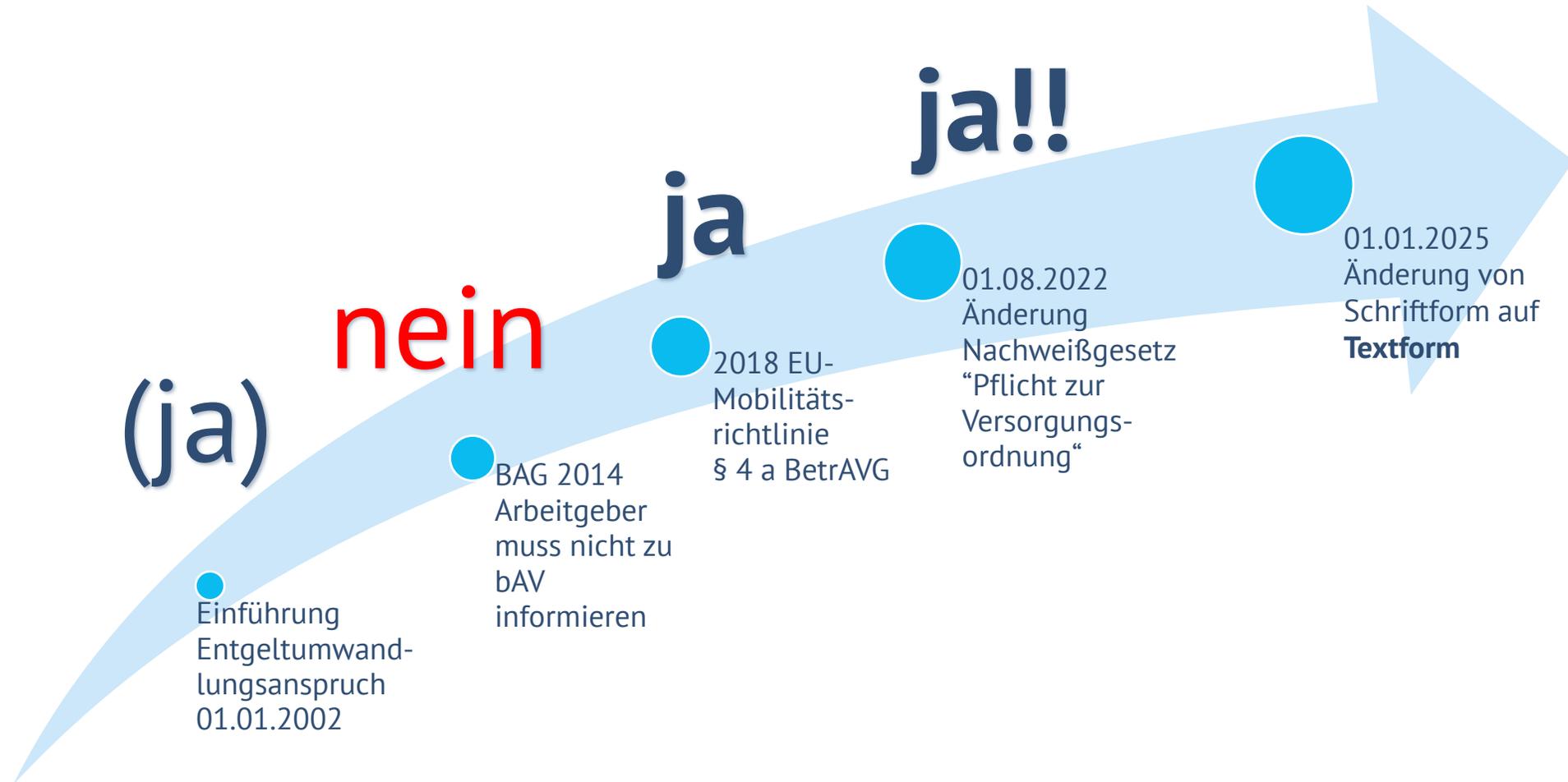
Ich sage dir zu, dass ich ein Auto mit 4 Reifen ausliefern!



Ich sage dir zu, dass du mit einer Tankfüllung 689 km fahren kannst!



# Beratungspflicht/Informationspflicht - ja/nein?



**Versorgungsordnung Pflicht  
seit 01.08.2022**

---

**Neu seit 01.01.2025: Änderung  
von Schriftform auf Textform**



## § 4a BetrAVG Kommentierung zur EU-Mobilitätsrichtlinie (2018)

Der Arbeitgeber muss im Rahmen der bAV Hinweis- und Aufklärungspflichten erfüllen:

- Ob und wie eine bAV-Anwartschaft erworben wird
- Wie hoch die bisherige und künftige Anwartschaft ist
- Wie sich die Anwartschaft bei Beendigung auswirkt
- Verständlichkeit ist auf den Empfängerhorizont abgestellt
- In Textform und in angemessener Frist – 1 Monat
- Informationspflicht für alle Arbeitnehmer – auch wenn noch keine bAV im Unternehmen existiert

## BAG, Urteil vom 21.01.2014, 3 AZR 807/11 (2014)

Der Arbeitgeber informieren zu:

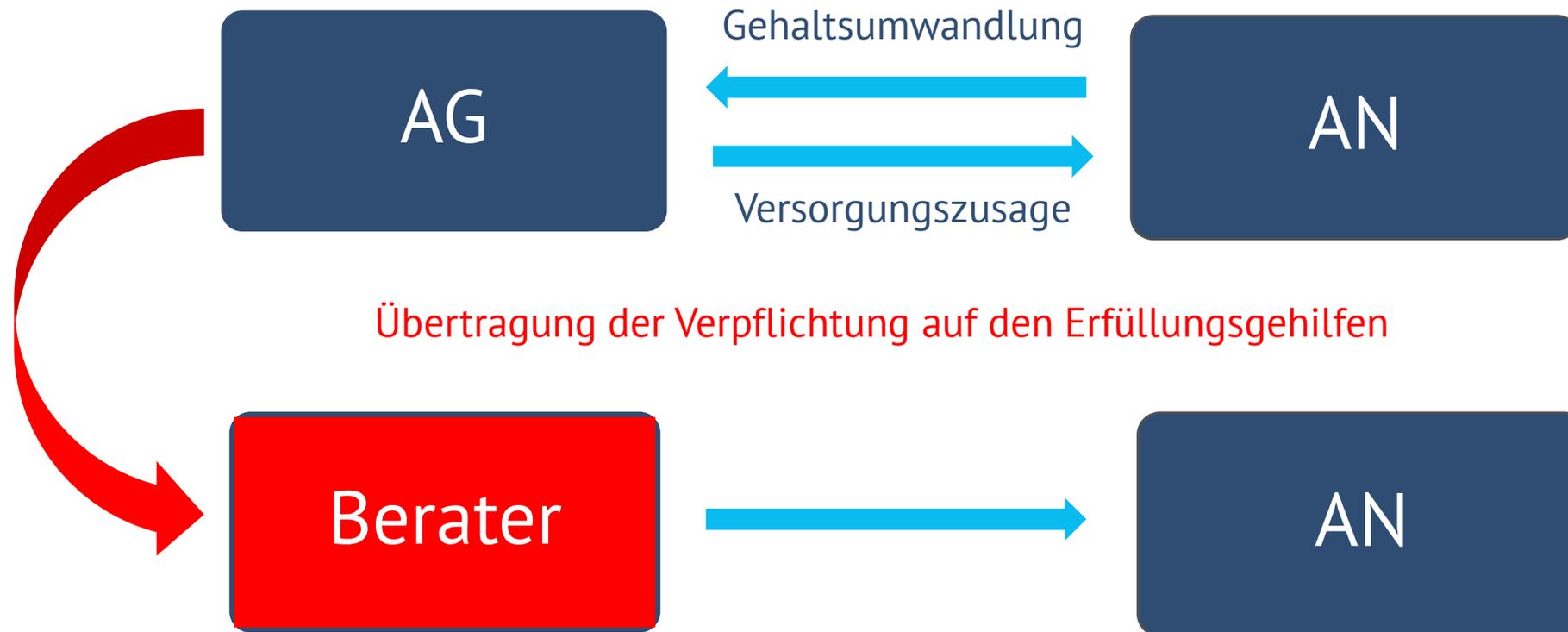
- Durchführungsweg (DV, PK, PF)
- Versorgungsträger (Versicherungsunternehmen)
- **Zusageart** (z.B. BOLZ, BZML)
- Versorgungs-Versicherungsbedingungen

# (Betriebsrentengesetz - BetrAVG) § 16 Anpassungsprüfungspflicht

- (1) Der Arbeitgeber hat alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu prüfen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden; dabei sind insbesondere die Belange des Versorgungsempfängers und die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers zu berücksichtigen.
- (2) Die Verpflichtung nach Absatz 1 gilt als erfüllt, wenn die Anpassung nicht geringer ist als der Anstieg
  1. des Verbraucherpreisindex für Deutschland oder
  2. der Nettolöhne vergleichbarer Arbeitnehmergruppen des Unternehmens
- (3) Die Verpflichtung nach Absatz 1 **entfällt**, wenn
  1. der Arbeitgeber sich verpflichtet, die laufenden Leistungen jährlich um wenigstens **eins vom Hundert anzupassen**,
  2. die betriebliche Altersversorgung über eine Direktversicherung im Sinne des § 1b Abs. 2 oder über eine Pensionskasse im Sinne des § 1b Abs. 3 durchgeführt wird und ab Rentenbeginn **sämtliche** auf den Rentenbestand entfallende **Überschussanteile zur Erhöhung** der laufenden Leistungen verwendet werden oder
  3. eine **Beitragszusage mit Mindestleistung** erteilt wurde; Absatz 5 findet insoweit keine Anwendung.

# Wer macht den die Beratung – gegenüber dem Arbeitnehmer???

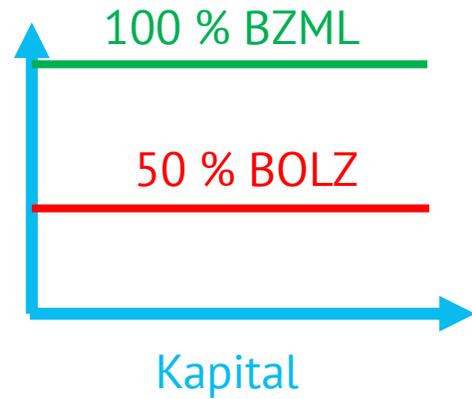
Beratung: Informationspflichten des AG



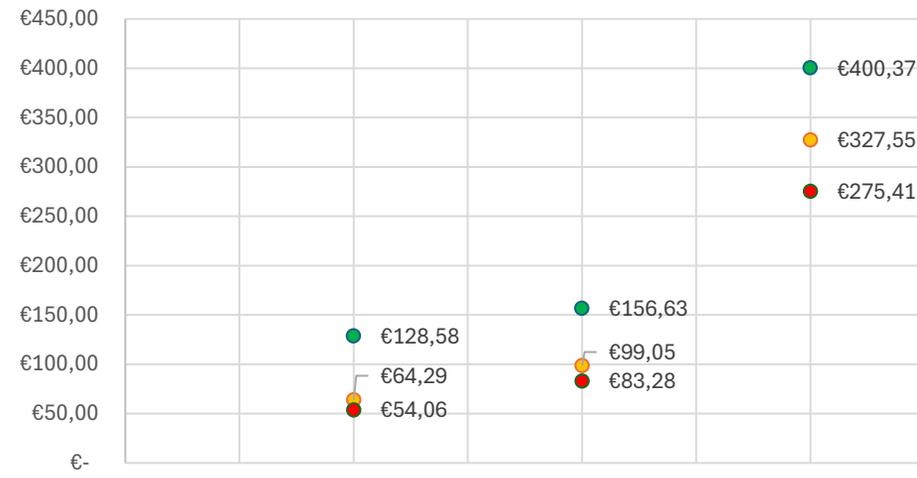
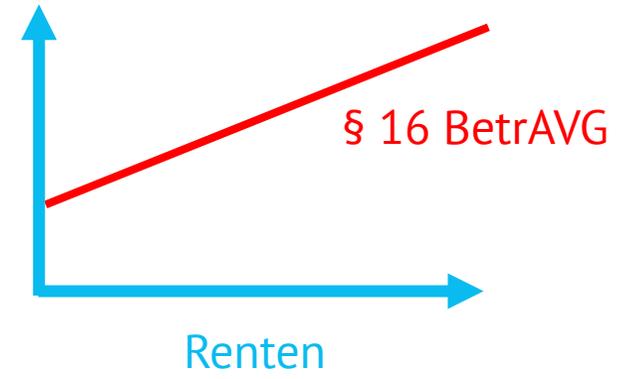
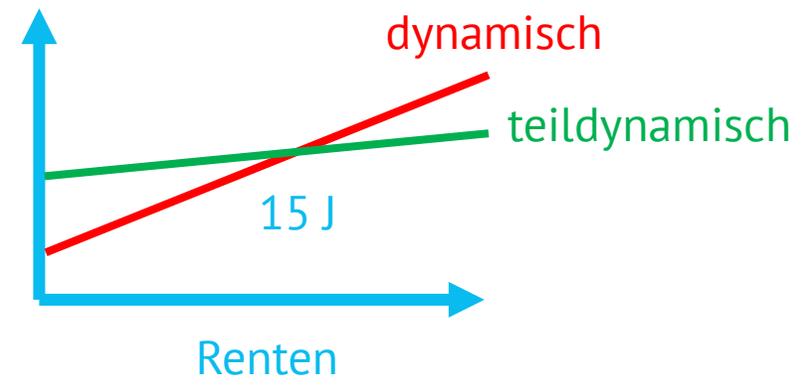
## Wiederkehrende Vorteile (Beispiel bei 80 % Garantie)

- Einfache Zusage – eingezahlte Beiträge
- 25 % höhere Beitragsgarantie (gegenüber 80 % Tarif)
- 25 % höhere Garantierente
- 20 % höhere Startrente bei Rentenbeginn – Teildynamisch statt Dynamisch
- Keine Rentenanpassungsprüfungspflicht -§ 16 BetrAVG
- Schuldbefreiende Übertragung bei Ausscheiden
- Keine m/n-tel Regelung bei Zahlungsverzug oder Störfällen
- Keine Anwendung § 2 Höhe der unverfallbaren Anwartschaft Abs. 2 Nr. 2
- Kein Risiko – fallender Rentenfaktor

# Auf einen Blick



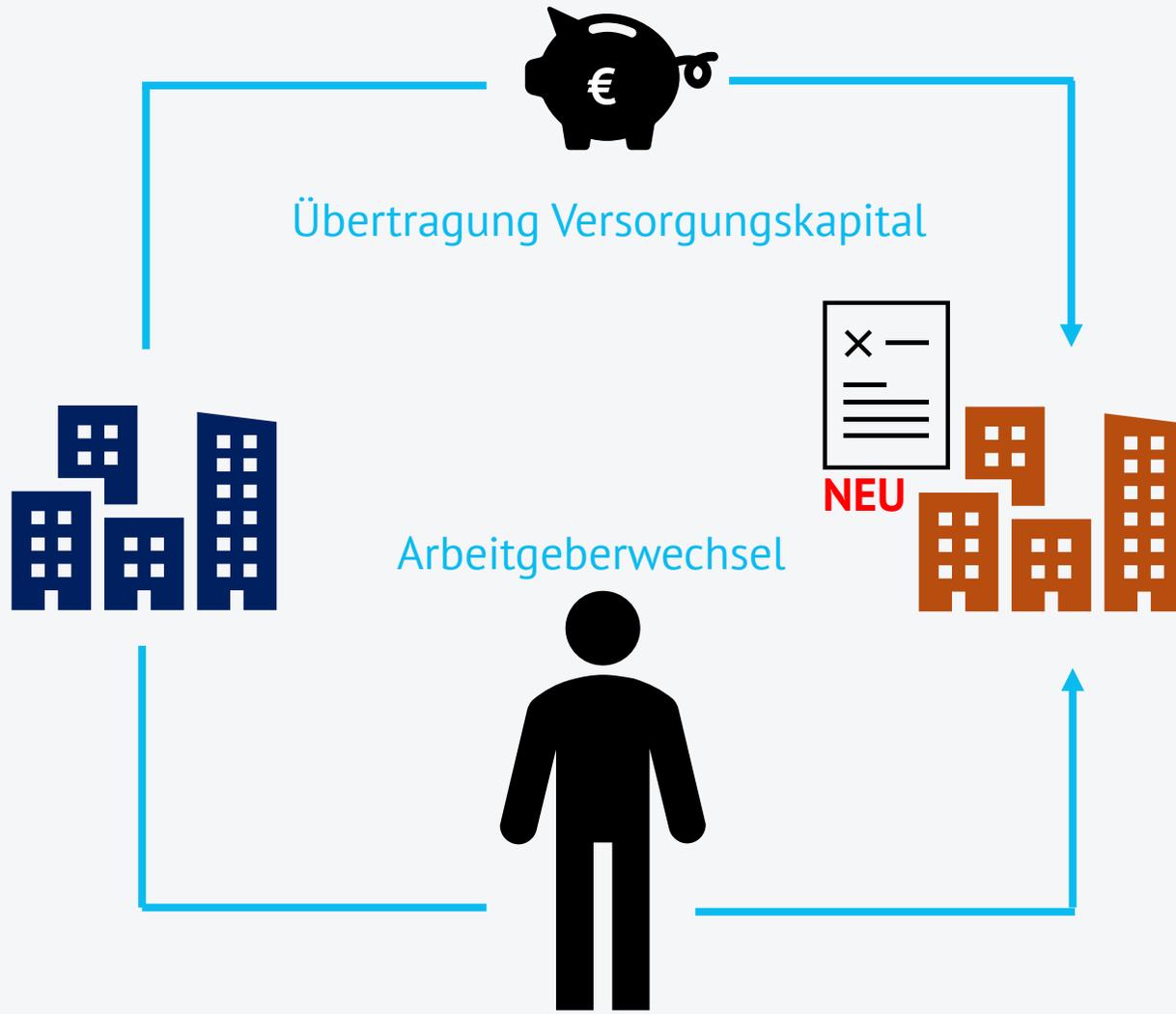
Rentenvergleich



	Beitrag	Beiträge	Garantie	Garantierte Rente	Zugesagte Rente 0 %	Rente 6 %
BZML	100 €	44.400,00 €	44.400,00 €	128,58 €	156,63 €	400,37 €
BOLZ	100 €	44.400,00 €	22.200,00 €	64,29 €	99,05 €	327,55 €
BOLZ Safe	100 €	44.400,00 €	22.200,00 €	54,06 €	83,28 €	275,41 €

BOLZ Safe = 1 % garantierte Rentenanpassung

# Deckungskapitalübertragung nach § 4 BetrAVG



- Bei Übertragung übernimmt der neue Arbeitgeber das angesammelte Versorgungskapital\* vom bisherigen Arbeitgeber und erteilt eine neue wertgleiche Versorgungszusage
- Was ist wertgleich?
- BOLZ versus BZML

\*Aus den versicherungsförmigen Durchführungswegen: Direktversicherung (DV), Pensionskasse (PK), Pensionsfonds (PF)

# Welches sind rechtlich belastbare Zusageformen?

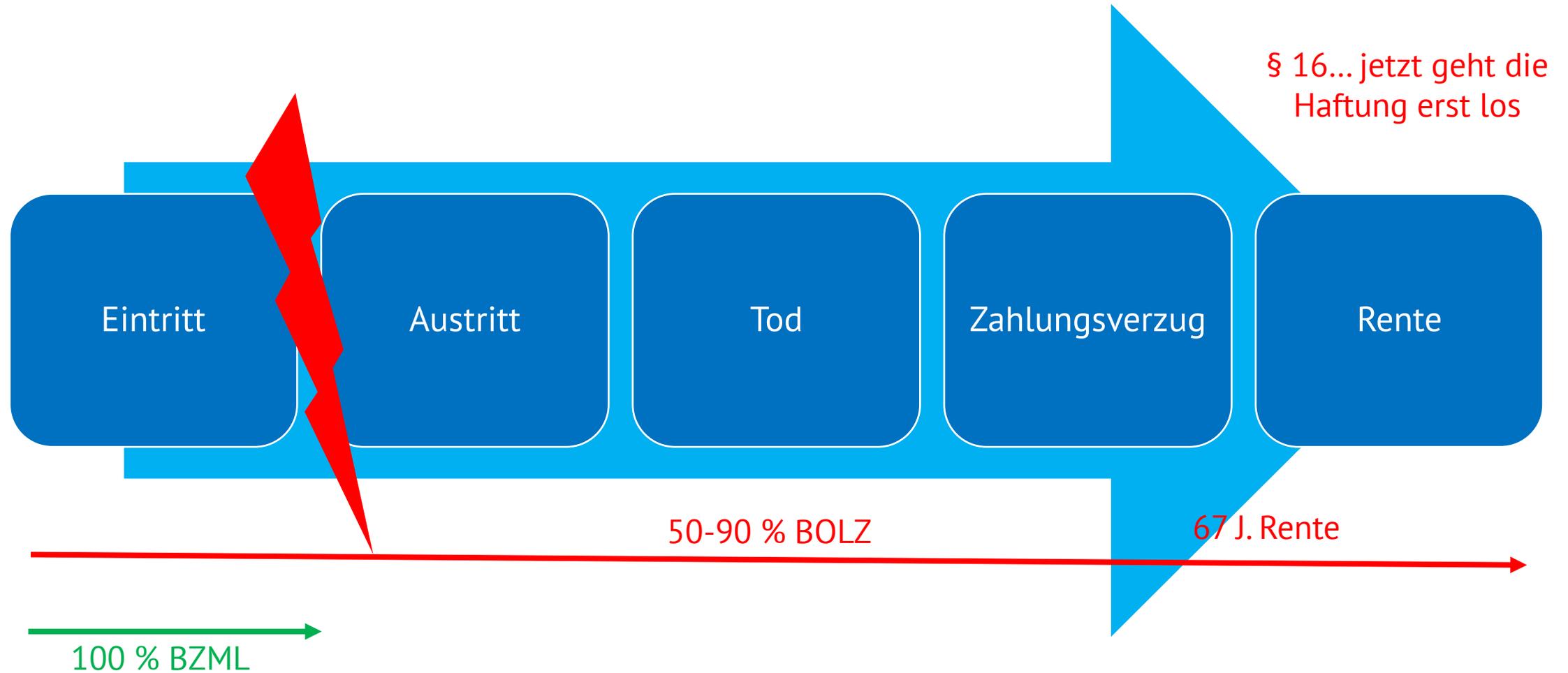
A: BOLZ 100 % Garantie

B: BOLZ 50/60/70/80/90 % Garantie

C: BZML 100 % Garantie



# Störfälle einer bAV...



# AG-Wechsel nach 5 Jahren – Beispiel boLZ

Zugesagte Rente  
285,60 €



Zugesagte Rente  
272,30 €

Bei der BZML  
spielt das gar  
keine Rolle 😊

Der Versicherer passt im Bestand den Rentenfaktor an...

Rentenfaktor



Zugesagte Rente  
285,60 €



Neue Rente nach der Senkung  
272,30 €

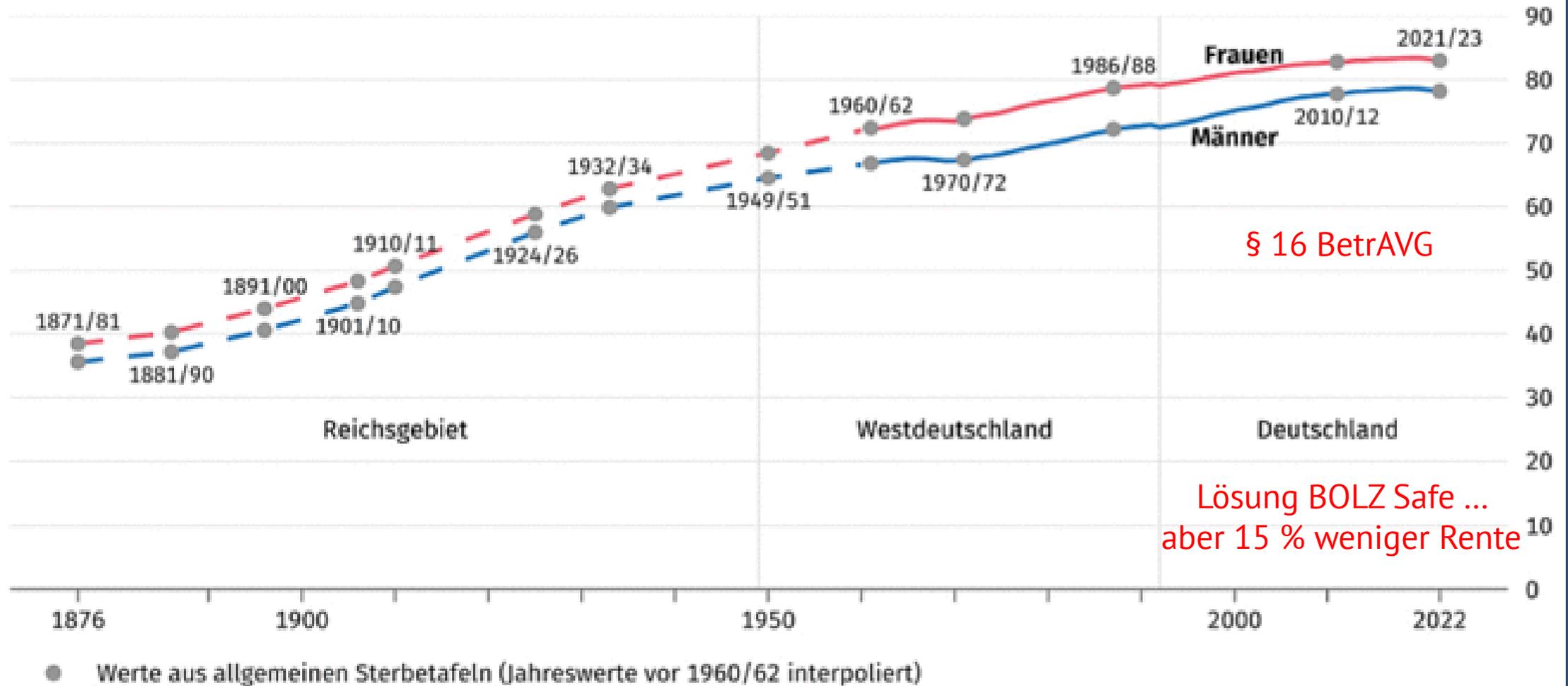
Bei der BZML  
spielt das gar  
keine Rolle 😊

Aber das hat doch  
noch kein Versicherer  
gemacht...außer die  
großen 😊😊😊

# Altersbericht 2024: Lebenserwartung steigt bis zum Jahr 2070 auf 100 Jahre

## Lebenserwartung bei Geburt in Deutschland

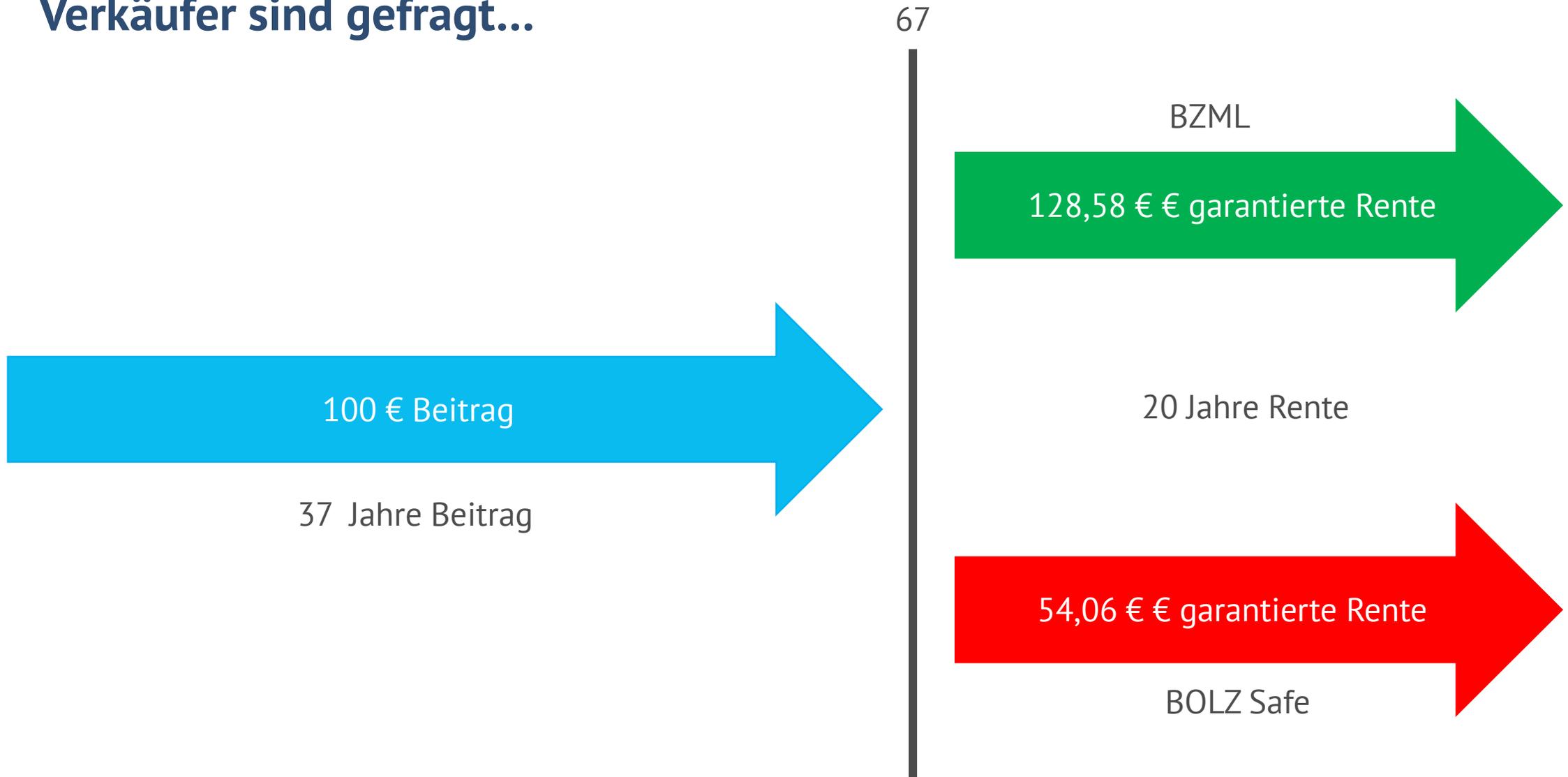
in Jahren



§ 16 BetrAVG

Lösung BOLZ Safe ...  
aber 15 % weniger Rente

## Verkäufer sind gefragt...

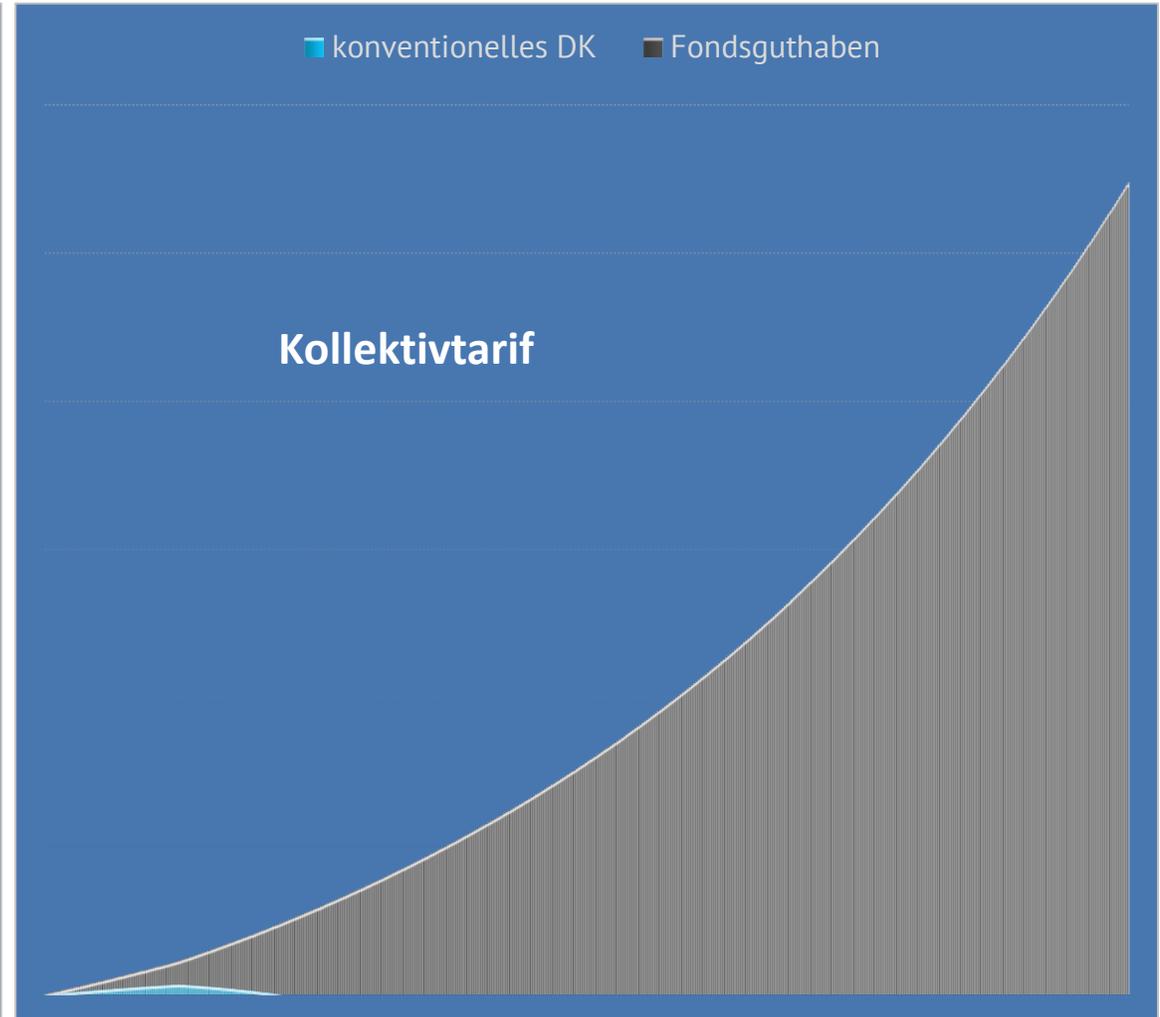
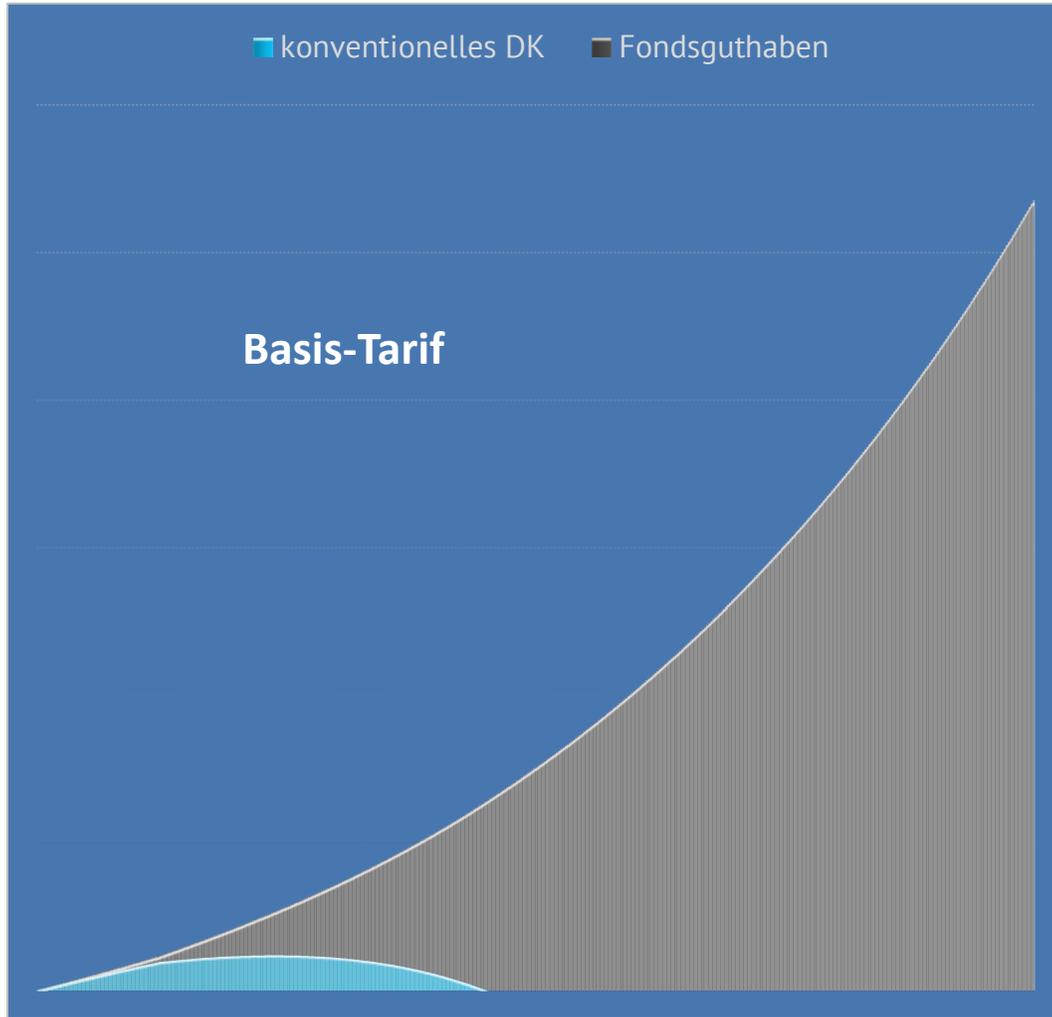


Was sagt der „Z-Mensch“ ... Zauderer, Zögerer, Zweifler...

100 % zu Lasten...Investmentquote

...Profis beraten Kollektivtarife...  
mit reduzierten Kosten

# Vergleich Basis-Tarif zu Kollektivtarif 100 % Beitragsgarantie



# Die bAV-Checkliste



Name des Unternehmens



Anschrift des Unternehmens

Hier ausfüllen...

Weitere Standorte

ja  nein

Anzahl der Standorte

Gründungsdatum

Datum

Branche

Geschäftsführung / Inhaber

Vorname

Nachname

Ansprechpartner für die bAV

Vorname

Nachname

Ansprechpartner für Gehaltsabrechnung

Vorname

Nachname

Betriebsrat vorhanden

ja  nein

Anzahl der Mitarbeiter

	Anzahl der Mitarbeiter
Gesamt	
Gewerblich	
Angestellte	
Halbtagskräfte	
Minijobber	
Handelsvertreter	
Azubi	
Keyman	

Altersstruktur der Mitarbeiter

	Anzahl Personen
Arbeitnehmer über 50 Jahre	
Arbeitnehmer 30 bis 50 Jahre	
Arbeitnehmer unter 30 Jahre	

Gehaltsstruktur des Unternehmens

	Anzahl Personen
für §100 bis 30.900,00 €	
bis BBG KV 62.100,00 €	
bis BBG RV 90.600,00 €	
über BBG RV 90.600,00 €	

Wir verwenden schon Sachlohn

ja  nein

Beratung

- Der Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung wurde den Mitarbeitern vorgestellt
- Gehaltsbelegler
- Mitarbeiterveranstaltung
- Einzelberatung

Beratungsdokumentation

wurde durchgeführt  wurde nicht durchgeführt

Wie viele Mitarbeiter nutzen die Entgeltumwandlung?

- weniger als 25% der Mitarbeiter
- zwischen 25% und 50% der Mitarbeiter
- über 50% der Mitarbeiter

Liegen für alle MA Entgeltumwandlungsvereinbarungen vor?

ja  nein

Versorgungssituation der Geschäftsleitung

- bislang keine Versorgung eingerichtet
- eine Versorgung wurde eingerichtet
- eine Überprüfung der Versorgung erfolgte in den letzten Jahren
- es ist bislang keine Überprüfung erfolgt

Weitere betriebliche Absicherungen

- Keine
- Riester-Rente
- Gruppenunfallversicherung
- betriebliche Krankenversicherung
- BU / EU / Grundfähigkeitsabsicherung
- Sonstige

Ziele und Wünsche

- Betreuung des Versorgungswerkes
- Kostenlose volldigitale bAV-Verwaltung
- bAV zur Mitarbeiterbindung nutzen
- Mitarbeiter-Benefits
- Umsetzung BRSG
- Sonstige





**bKV – Konzeptberatung  
der Pension Benefits AG  
schlägt Produktverkauf!**

**pension  
benefits**

# Personalökonomische Gesichtspunkte in der bKV

## Die Personalkosten dürfen nicht unterschätzt werden!

Kompetente Mitarbeiter sind ein wichtiger Faktor für den Erfolg eines Unternehmens. Doch Lohn und Gehalt sind auch in der Privatwirtschaft der größte Kostenblock. In vielen Firmen machen die Personalkosten 80 Prozent der Gesamtkosten aus, in Dienstleistungsbetrieben sogar 80 Prozent.

## Personalkosten sind mehr als Gehaltskosten

Wer Mitarbeiter beschäftigt, hat Personalkosten. Und die sind höher, als viele Unternehmer glauben. Es sind nämlich nicht nur Bruttogehalt und die gesetzlichen Sozialabgaben zu berücksichtigen, sondern auch weitere Kosten. Zum Beispiel für Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Weiterbildungen, Ausfallzeiten oder die Einrichtung eines Arbeitsplatzes.

Dafür gibt der Beschäftigte seine Arbeitskraft als Gegenleistung. Dieser Nutzen sollte seine Personalkosten deutlich übersteigen, denn nur dann ist sichergestellt, dass jeder Angestellte seinen Anteil dazu beiträgt, dass die Firma einen Gewinn erzielen und betriebswirtschaftlich erfolgreich sein kann.

# Personalökonomische Gesichtspunkte in der bKV

## Arbeitgeberkosten (was ein Mitarbeiter wirklich kostet)

### 1. Direkte Personalkosten: Bruttoarbeitsentgelt

- Gehälter: Tarif- oder Grundgehalt, Zulagen, Provisionen etc.
- Lohn: Fertigungslöhne, Zeitlohn, Akkord- und Überstunden

### 2. Indirekte Personalkosten: Personalnebenkosten

- Umlagen zur Entgeltfortzahlung
- Leistungen für VL oder AV
- Beiträge zur Berufsgenossenschaft und Sozialversicherungen
- Lohnfortzahlung Urlaub/Krankentage/Feiertage
- Maßnahmen zur Aus-, Fort- und Weiterbildung
- Weihnachtsgeld
- Jubiläumszuwendungen

# Personalökonomische Gesichtspunkte in der bKV Arbeitgeberkosten (was ein Mitarbeiter wirklich kostet)

## 3. Sonstige Personalkosten

- Ausstattung Arbeitsplatz, Arbeitsmaterialien
- Büromieten, Energie, Reinigung
- Anwerbekosten und Benefits
- Pausenräume, Werkskantine



# Personalökonomische Gesichtspunkte in der bKV

## Arbeitgeberkosten (was ein Mitarbeiter wirklich kostet)

### Fragestellungen:

- AU-Tage Durchschnitt (Branche)
- AU-Tage Durchschnitt (Alter)
- Vakanzkosten (Branche)
- Kosten pro AU-Tag (Baua)
- Lohnsumme pro MA/Jahr
- AU-Kosten/MA gesamt
- Fluktuationskosten



# Arbeitsunfähigkeit nach Dauer im Jahr 2023

Anteil Beschäftigte nach Alter – Versicherte in der Techniker versus Deutschland im Jahr 2023

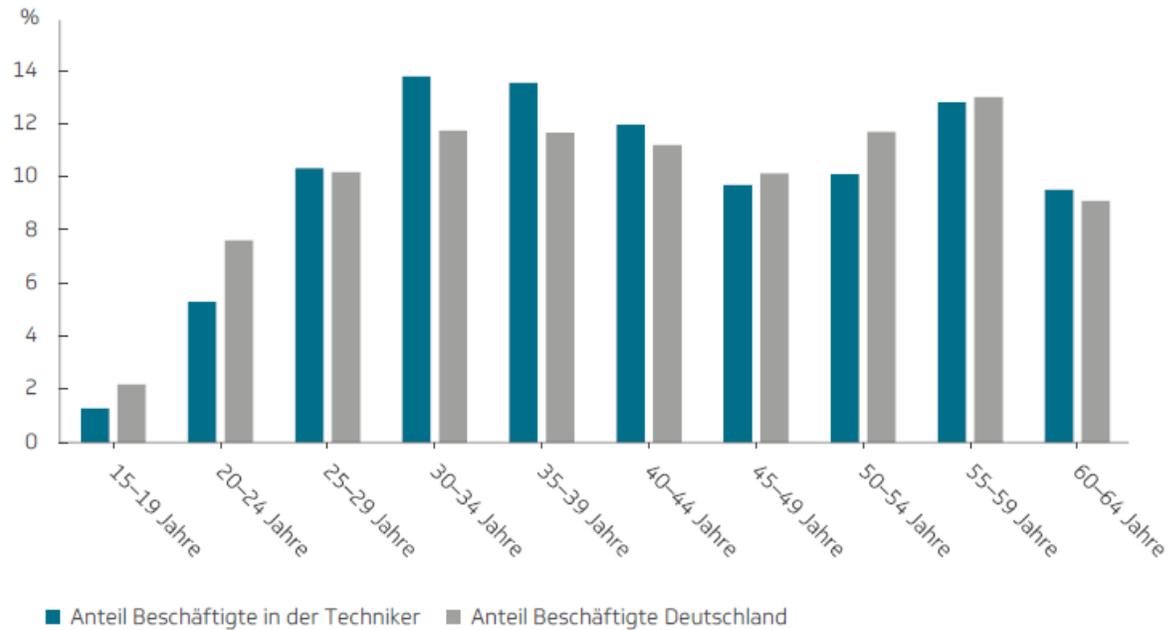


Abbildung 2 (Jahresmittel Beschäftigte mit Mitgliedschaft in der Techniker 2023 versus sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Deutschland nach vorläufigen Angaben der Bundesagentur für Arbeit zu März und Juni 2023)

# AU-Tage je Versicherungsjahr

AU-Tage je Versicherungsjahr in den Jahren 2000 bis 2023 nach Geschlecht

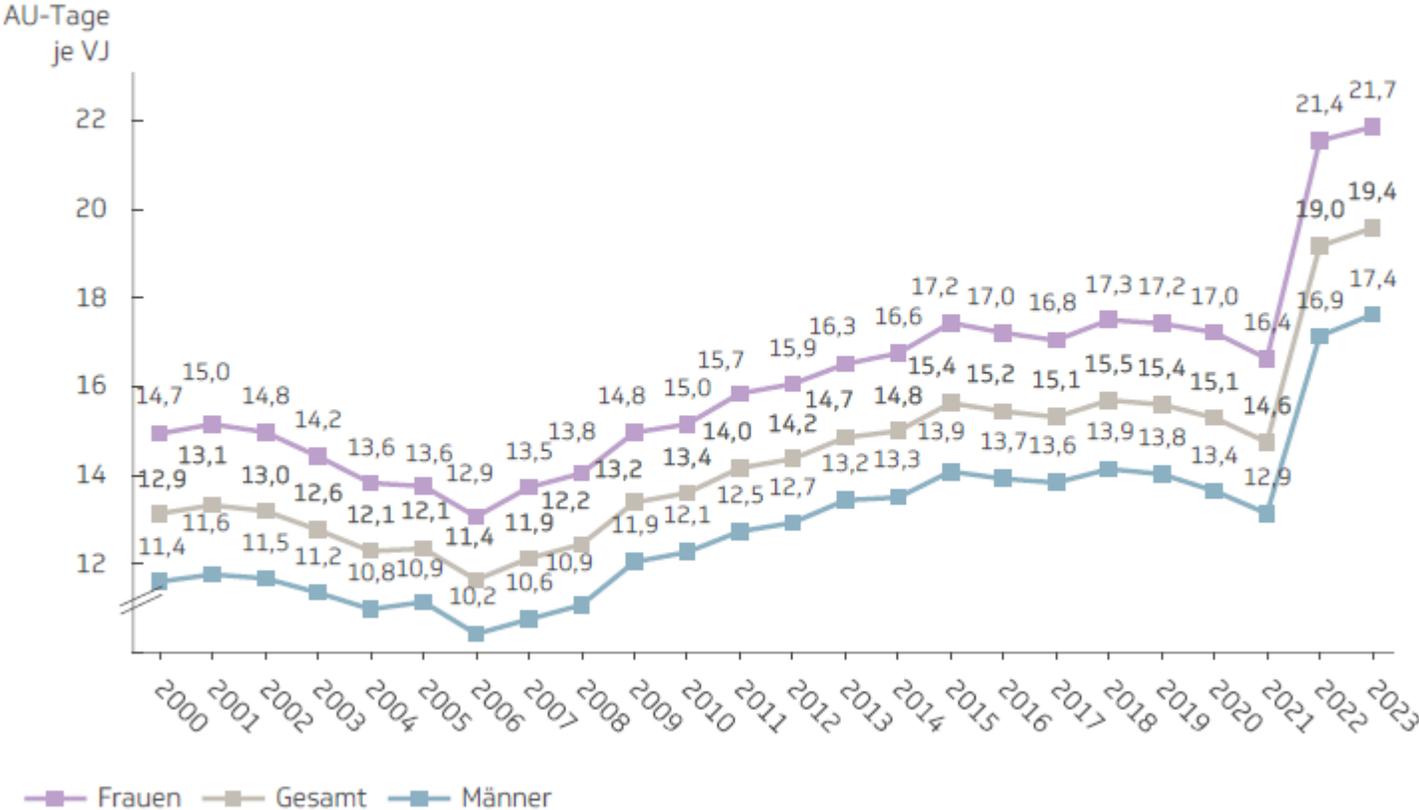


Abbildung 4 (Erwerbspersonen mit Mitgliedschaft in der Techniker, standardisiert)

Quelle: Gesundheitsreport Techniker Krankenkasse 2024

# AU – Tage nach Altersgruppen

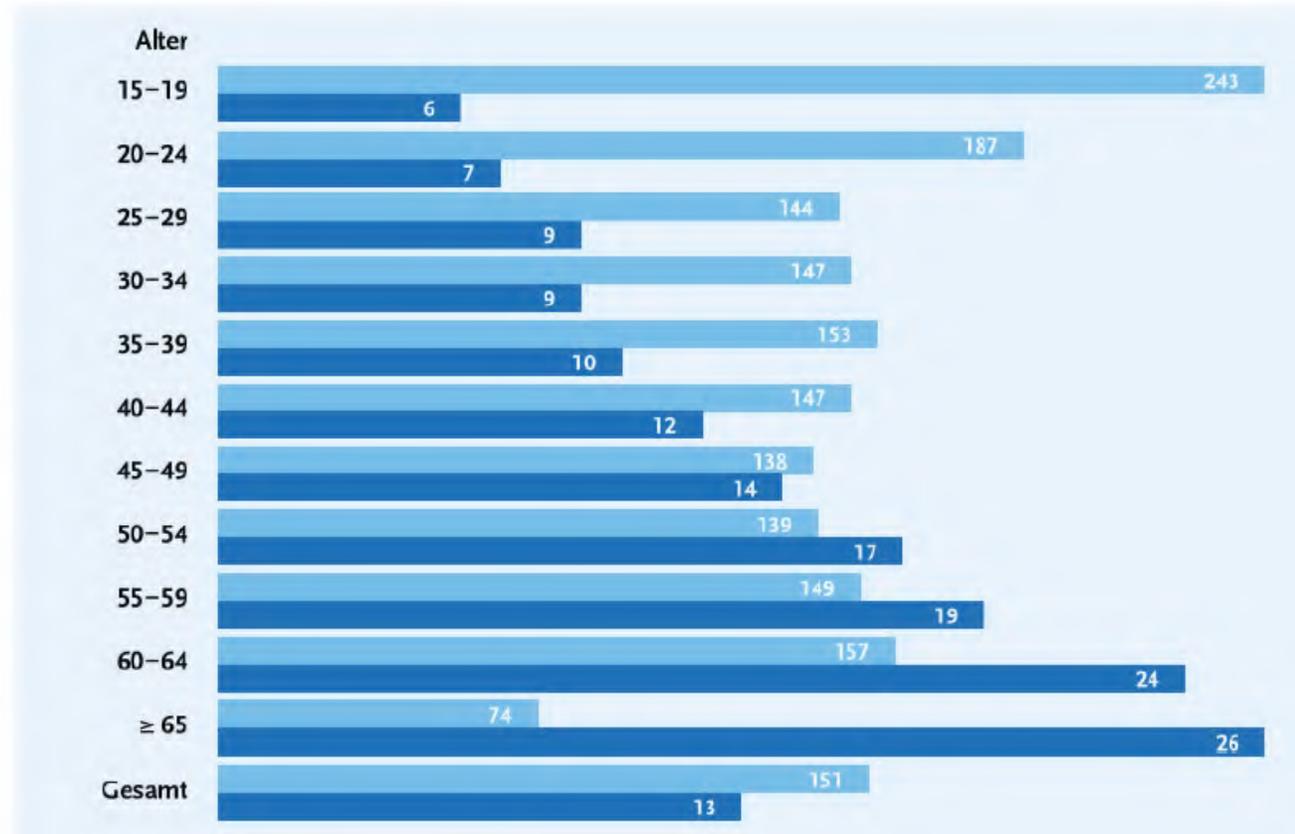
## Arbeitsunfähigkeit nach Altersgruppen

### Mehr AU-Tage mit steigendem Alter

Betrachtet man die Arbeitsunfähigkeitsdaten in Abhängigkeit vom Alter, so zeigt sich: Bei jungen Erwerbstätigen zwischen 15 und 19 (243) und zwischen 20 und 24 (187) gibt es überdurchschnittlich viele Fälle je 100 GKV-Mitgliedsjahre. Mit zunehmendem Alter werden diese in der Regel weniger. Die durchschnittliche Dauer der Erkrankungen nimmt mit dem Alter deutlich zu (6 bis 26 Tage je Fall). Sie liegt ab der Altersgruppe 45 bis unter 50 Jahre über dem Durchschnitt.

■ Fälle je 100 GKV-Mitgliedsjahre  
■ Tage je Fall

Quelle: Suga 2021, S. 153



# Personalökonomische Gesichtspunkte in der bKV

## Arbeitgeberkosten (was ein Mitarbeiter wirklich kostet)

Die Kosten für eine AU-Tag setzen sich wie folgt zusammen:

- + Produktionsausfall
  - + Bruttowertschöpfungs-Ausfall
  - + Ersatzarbeitskraft
  - + Qualitätsmängel / Servicemängel
- = Umsatzverluste für den Arbeitgeber!!**



# Personalökonomische Gesichtspunkte in der bKV

## Arbeitgeberkosten (was ein Mitarbeiter wirklich kostet)

**Tabelle 4:** Produktionsausfallkosten und Ausfall an Bruttowertschöpfung nach Wirtschaftszweigen 2023

Code	Wirtschaftszweige <sup>1</sup>	Produktionsausfallkosten			Ausfall an Bruttowertschöpfung		
		Mrd. €	je arbeitnehmende Person in €	pro Arbeitsunfähigkeitstag in €	Mrd. €	je arbeitnehmende Person in €	pro Arbeitsunfähigkeitstag in €
A 01–03	Land-, Forstwirtschaft, Fischerei	0,5	1.352	74	1,1	3.072	169
C–E 10–39	Produzierendes Gewerbe (ohne Bergbau und Baugewerbe)	36,4	4.610	186	60,6	7.664	309
F 41–43	Baugewerbe	6,9	3.120	132	11,0	5.002	212
G–I 45–56	Handel, Verkehr und Gastgewerbe	25,0	2.673	113	37,9	4.061	171
J 58–63	Information und Kommunikation	4,7	3.253	229	6,5	4.519	318
K 64–66	Finanz- und Versicherungsdienstleister	4,0	4.184	251	5,7	6.057	363
L 68	Grundstücks- und Wohnungswesen	1,3	2.863	143	18,3	41.004	2.045
M–N 69–82	Unternehmensdienstleister	16,9	3.077	149	23,1	4.188	202
O–Q, S 84–88; 94–96	Öffentliche und sonstige Dienstleister, Erziehung und Gesundheit (ohne Unterhaltung, private Haushalte und extraterritoriale Organisationen)	48,2	3.440	129	59,3	4.226	158

Anzahl GKV-Mitgliedsjahre: 16,1 Millionen

Rundungsfehler

<sup>1</sup> Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008 (WZ 2008)

Quelle: Volkswirtschaftliche Kosten durch Arbeitsunfähigkeit 2023

# Personalökonomische Gesichtspunkte in der bKV

Quelle: Welt – Stepstone-Studie 2022

## Welche Mitarbeitervorteile Arbeitnehmer wollen

in Prozent



**welt**

Quelle: Stepstone

Personalökonomische  
Gesichtspunkte in der  
bKV

## Vergleich der Vakanztage und Vakanzzeiten in verschiedenen Berufsgruppen 2023

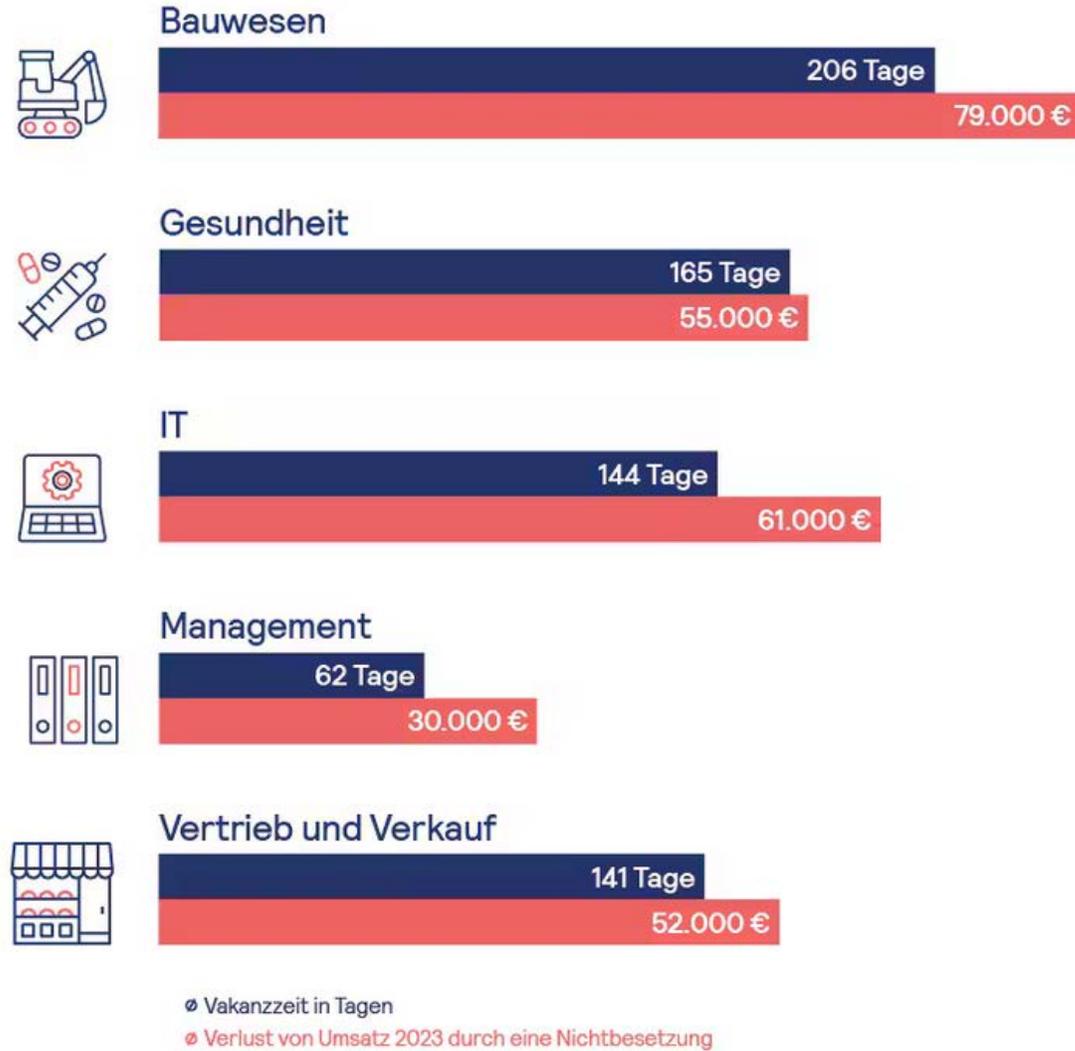


Abbildung: Vergleich der Vakanztage und Vakanzzeiten in verschiedenen Berufsgruppen für das Jahr 2023

Quelle: <https://www.stepstone.de/e-recruiting/hr-wissen/recruiting/vakanzkosten/>

# Betriebswirtschaftliche Sichtweise und Umsetzung

- Anzahl der Beschäftigten 2.100 Weltweit / 1.069 in Deutschland
- Umsatz gesamt ca. 350 Mio.
- Personalkosten ca. 71 Mio.
- Durchschnittseinkommen Branche 67.800 €
- Bruttowertschöpfung (produz. Gewerbe) 112.800 €  
Die Bruttowertschöpfung (BWS) ergibt sich als **Differenz aus dem Gesamtwert der im Produktionsprozess erzeugten Waren und Dienstleistungen (Produktionswert) und dem Wert der Vorleistungen**, also den für Güter oder Dienstleistungen im Rahmen der Produktion angefallenen Kosten
- Vakanzkosten Branche 30.831 € (100 Tage bei 80 offene Stellen) 2.466.480 €
- Neubesetzungskosten offene Stellen (80 offenen Stellen) 6.508.800 €

# Betriebswirtschaftliche Sichtweise und Umsetzung

- Anzahl der Beschäftigten 2.100 Weltweit / 1.069 in Deutschland
- Ergibt insgesamt an Arbeitstagen ( 253 Arbeitstage pro Jahr) 270.457
- AU-Tage Branche (24,8) 26.511
- Krankenstand ca. 9,80%
- Einsparung bei Senkung des Krankenstandes um 2 Tage pro MA 2.138 €
- Ausfallkosten pro AU-Tag (produz. Gewerbe) 186 €
- Ausfallkosten Bruttowertschöpfung pro AU-Tag (produz. Gewerbe) 309 €
- Eingesparte Ausfallkosten (2.138 x 495) 1.058.310 €

# Betriebswirtschaftliche Sichtweise und Umsetzung

## Gewinnvernichtungskosten Gesamt:

• AU-Kosten (ca. 6,95% der Personalkosten)	4.931.046 €
• Bruttowertschöpfungskosten (ca. 11,53% der Personalkosten)	8.191.899 €
• Vakanzkosten	2.466.480 €
• Offene Stellen und Neueinstellungen	6.508.800 €
• Fluktuation 5%	4.344.624 €
• Gesamte Gewinnvernichtungskosten (37,24 % der Personalkosten)	26.442.849 €

# Betriebswirtschaftliche Sichtweise und Umsetzung

## Einführung bKV:

Mit 50.- € pro MA im Monat (ca. 0,90% der Personalkosten)

641.400 €

Mit 100.- € pro MA im Monat (ca. 1,80% der Personalkosten)

1.282.800 €

Die bKV mit 50.- € Monatsbeitrag ist bei Senkung des Krankenstandes um ca. **1,3 Tage pro MA** bereits refinanziert!

# ...Fragen aus der Praxis

## Der Pension Benefits Firmen-Check bKV

Name des Unternehmens



Anschrift des Unternehmens

Hier ausfüllen...

Mitversicherung der Familienangehörigen ohne Gesundheits-Prüfung?



Nicht wichtig Sehr Wichtig

Welches Leistungs-Niveau soll die bKV erfüllen?



Basis

Höchstleistung

Wie viel sind Sie bereit für ein starkes Paket zu investieren?

- 1 % der Jahreslohnsumme
- 2 % der Jahreslohnsumme

bKV - Motivation Zukunft - Wir setzen auf bKV weil...

- wir eine gute Ergänzung zur bAV suchen
- wir unser BGM (Betriebliches Gesundheits-Management) ergänzen wollen
- wir dringend neue Benefits im Unternehmen suchen
- wir unsere Recruiting-Bausteine/Erfolge ausbauen wollen
- wir unsere Mitarbeiter gesundheitsbewusst unterstützen wollen
- wir uns geringere Fehlzeiten und Krankheitskosten versprechen
- wir langjährige Mitarbeiter binden wollen
- wir einfach nur Danke sagen wollen - Belohnung für schwere Zeiten

# Die bKV- Checkliste



# Ansprechpartner



Andreas Hofmann

Riesstraße 25  
80992 München

Andreas.Hofmann@pension-benefits.de

Tel: +49 (0) 89 15 88 15-159  
Mobil: +49 (0) 151 65 266 027

[Terminvereinbarung unter:](#)

