»Betriebsrentenstärkungsgesetz«

BETRIEBLICHE VORSORGE GEGEN DEN FACHKRÄFTE-MANGEL

Holger Schwannecke
Generalsekretär
Zentralverband des Deutschen Handwerks

LIEBE LESERINNEN UND LESER,

gerade jetzt sollte man sich intensiver mit der betrieblichen Altersversorgung auseinandersetzen. Denn der Gesetzgeber hat – auch auf unsere Initiative hin – die Betriebsrente weiter gestärkt: So bekommen seit letztem Jahr Arbeitgeber, die ihre Mitarbeiter mit geringen Einkommen über die Betriebsrente finanziell unterstützen, unter bestimmten Voraussetzungen einen Zuschuss vom Staat. Für diesen Mitarbeiterkreis lohnt sich nunmehr auch eine betriebliche Altersvorsorge, da der entsprechende Freibetrag für die Grundsicherung im Alter angehoben wurde. Auch wer verstärkt über die Betriebsrente für das Alter vorsorgen will, kann das tun. Denn der steuerfreie Höchstbeitrag ist ebenfalls angehoben worden.

Hinzu kommt: Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels ist es notwendiger denn je, zusätzlich für das Alter vorzusorgen. Dazu bietet sich die betriebliche Altersvorsorge an. Denn sie hat viele Vorteile für Arbeitgeber wie Arbeitnehmer:

Für Arbeitgeber kann sie etwa ein Element zur Fachkräftesicherung sein. Für Arbeitnehmer hat die Betriebsrente den Vorteil, dass der Arbeitgeber die Durchführung übernimmt, die Verwaltungs- und Abschlusskosten in der Regel günstiger sind als bei einer privaten Altersvorsorge und bei einer Entgeltumwandlung die Beiträge steuer- und abgabenfrei bleiben. Hierbei gilt es jedoch zu beachten, dass die Betriebsrente bei der Auszahlung zumeist zu versteuern und zur Kranken- und Pflegeversicherung zu verbeitragen ist.

Eine Beratung der Betriebe ist bei diesem Thema daher unerlässlich. Hier bieten unsere berufsständischen Versicherer wie die SIGNAL IDUNA Gruppe eine vertrauensvolle Beratung und Betreuung sowie passende Modelle an.

Herzlichst, Ihr
Holger Schwannecke

INHALT

3 Meistern Sie mit der Betriebsrentenreform den Fachkräftemangel

4 Wie aus 480 Euro Beitrag 236 werden

6 Fakten, Fakten, Fakten

8 Plicht-Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung

10 Arbeitskraft und Kräfte sichern

IMPRESSUM

Herausgeber
Verantwortlich für den Inhalt:
SIGNAL IDUNA Gruppe

Verlag
Verlagsanstalt
Handwerk GmbH
Auf'm Tetelberg 7
40221 Düsseldorf
Telefon 0211/ 390 98 0
E-Mail:
info@verlagsanstalt-handwerk.de

Redaktion
V.i.S.d.P.: Edzard Bennmann
Leiter Unternehmenskommunikation
Joseph-Scherer-Straße 3
44139 Dortmund

Gestaltung
Grafikbüro Knospe

SIGNAL IDUNA Gruppe
mako-91612

SIGNAL IDUNA
gut zu wissen

Foto: © FotoEdhar / fotolia.com

MEISTERN SIE MIT DER BETRIEBSRENTENREFORM DEN FACHKRÄFTEMANGEL

Die Auftragsbücher sind voll. Der Nachwuchs Mangelware. Das ist die Situation im Handwerk. Die Gründe sind leidlich bekannt. Das Rezept zum Gegensteuern im Prinzip auch: es heißt Wettbewerbsvorteil schaffen. Mit der betrieblichen Altersversorgung gelingt es selbst kleinsten Betrieben ganz einfach.

Die jüngere Generation weiß genau, worauf es ankommt. Da zählt nicht bloß eine gute Ausbildung, der Spaß am Job oder gar der schnöde Mammon. Selbst die Work-Life-Balance wird überschätzt. Womit Betriebe heute bei Bewerbern wirklich punkten können, sind vernünftige Zusatzleistungen. Die jungen Leute wissen alle, wie schlecht es um ihre gesetzliche Rente bestellt ist. Deshalb steht die betriebliche Altersversorgung (bAV) bei ihnen hoch im Kurs. Sie ist alles andere als altbacken.

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz erleichtert die bAV an vielen Stellen, zum Beispiel:

- ➔ Es gibt eine staatliche Förderung für Arbeitgeber in Kombination mit besseren Fördermöglichkeiten für Geringverdiener – damit ein niedriger Lohn heute nicht länger eine niedrige Rente morgen bedeutet. Einzelheiten auf Seite 4.
- ➔ Die Obergrenze für steuerfreie Beitragszahlungen beträgt in 2019 536 Euro monatlich (Seite 7).
- ➔ Es gibt einen Freibetrag für spätere Betriebsrenten, der nicht auf die Grundsicherung angerechnet werden darf (Seite 7). Das sind in 2019 212 Euro.
- ➔ Die Riester-Grundzulage beträgt 175 Euro (Seite 7).
- ➔ Neu sind auch umfangreiche Nachzahlungsmöglichkeiten.
- ➔ Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung (Seite 8).

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz ist Anfang 2018 in Kraft getreten. Ziel ist die Vermeidung von Altersarmut durch Stärkung der betrieblichen Säule der Altersversorgung. Viele der mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz einhergehenden Verbesserungen gelten zugleich für bestehende bAV-Modelle und, was viele nicht wissen, auch zur Invaliditätsvorsorge. Die ist gerade für körperlich hart Arbeitende unverzichtbar. Doch leider ist es in vielen Gewerken gar nicht so einfach, an eine solche Existenzabsicherung zu kommen. Über den Betrieb geht's besser und günstiger (Seite 10).

Verpassen Sie keine der neuen, vereinfachten Regelungen. Erkundigen Sie sich nach den möglichen Chancen! ■

2 IN 1: ZUSCHUSSMODELL FÜR ARBEITGEBER & FÖRDERRENTE FÜR GERINGVERDIENER

WIE AUS 480 EURO BEITRAG 236 WERDEN

Seit 2018 setzt der Staat kleine und mittlere Firmen bei Arbeitnehmern besonders gut ins Licht. Denn, er hat die neue Förderung für **Geringverdiener** extra so gestaltet, dass der Arbeitgeber sie dann erhält, wenn er dem Mitarbeiter eine betriebliche Versorgung zusätzlich zum Gehalt finanziert. Damit gewinnt der Betrieb an Attraktivität, spart obendrein Steuern und bei den Angestellten kommt mehr an.

Bäckermeister Christoph Müller* hat's drauf – nicht nur in der Backstube, sondern auch bei den Mitarbeitern. Die Kunden stehen mitunter bis auf die Straße Schlange. Da kann er sich keine Ausfälle erlauben. Der Laden muss laufen. Müller bildet auch aus. Da die Arbeitszeiten die Nachwuchssuche erschweren, muss er jungen Leuten mehr bieten als einen Job. Das Betriebsrentenstärkungsgesetz unterstützt ihn jetzt dabei mit einem einfachen Weg für die betriebliche Altersvorsorge (bAV).

So funktioniert es: Müller zahlt pro Monat 40 Euro für eine spätere Betriebsrente der Lehrlinge. Das summiert sich im Jahr auf 480 Euro, die beispielsweise in der SI Betriebsrente+ der SIGNAL IDUNA angespart werden. Über das Lohnsteuerabzugsverfahren holt der Bäcker sich jährlich wieder 144 Euro vom Staat zurück. Nach Steuern „kosten" ihn die 480 Euro Beitrag sogar weniger als die Hälfte. Denn der Beitrag abzüglich Förderung ist von der Steuer absetzbar und sozialversicherungsfrei. Alles in allem wendet Müller netto nur 236 Euro pro Lehrling auf, damit diese später jeweils eine Betriebsrente im Wert von 480 Euro Jahresbeitrag beziehen können (siehe Tabelle).

Alle Anforderungen für die neue Förderrente werden von der SI Betriebsrente+ erfüllt. Hierbei handelt

DAS SIND DIE VORAUSSETZUNGEN

- Geringverdiener im Sinne des Betriebsrentenstärkungsgesetzes sind Angestellte, die nicht mehr als 2.200 Euro monatlich verdienen – egal ob in Teil- oder Vollzeit.
- Entscheidend ist das erste Dienstverhältnis, also nicht der Nebenjob.
- Der Arbeitgeberbeitrag muss mindestens 240 und darf höchstens 480 Euro pro Jahr betragen.
- Die staatliche Zuschuss beträgt 30 % des Beitrags. Das entspricht einem bAV-Förderbetrag von mindestens 72 und höchstens 144 Euro.
- Die Beiträge darf der Arbeitgeber nur in eine ungezillmerte Direktversicherung, eine Pensionskassenversorgung oder einen Pensionsfonds einzahlen. Ungezillmert bedeutet, dass Vertriebskosten gleichmäßig über die Vertragslaufzeit verteilt werden.

* Name von der Redaktion geändert

Arbeitgeberbeitrag
480 Euro

Förderbeitrag
- 144 Euro

Nettoaufwand
= 336 Euro

Steuerersparnis etwa 30 %
- 100 Euro

Nettoaufwand nach Steuern
= 236 Euro

Foto: © flairmicro / 123rf.com

es sich um eine auf Fonds basierende Direktversicherung oder Pensionskassenversorgung der dem Handwerk verbundenen SIGNAL IDUNA. Die Anlage in einem Investmentfonds bietet in der anhaltenden Niedrigzinsphase eine höhere Renditechance. Und selbst wenn der Fonds mal nicht so gut laufen sollte, ist eine Mindestrente garantiert. Hinzu kommen Auszahlungen im Todesfall sowie bei Erwerbsminderung.

Wenn auch Sie die neue Förderung nutzen wollen, tun Sie es Bäckermeister Müller gleich und lassen sich von einem Experten der SIGNAL IDUNA beraten – Ihre Mitarbeiter werden begeistert sein. ■

60 %

Mindestens 60 Prozent des letzten Bruttoeinkommens werden benötigt, um seinen gewohnten Lebensstandard nach dem Ausscheiden aus dem Berufsleben halten zu können. Die gesetzliche Rentenversicherung erreicht aktuell aber nur eine Ersatzquote von 48 Prozent und dies ist wohlgemerkt ein Durchschnittswert. Jüngere erreichen nicht mal eine Ersatzquote von 40 Prozent. Ihnen werden daher etwa 800 Euro im Monat fehlen, wenn sie nichts tun.

Quelle: Vorsorgeatlas Union Investment, 2017

»DIE BETRIEBLICHE ALTERSVORSORGE WIRD IN HANDWERKSBETRIEBEN AN BEDEUTUNG GEWINNEN.«

Clemens Vatter, Konzernvorstand, zuständig für die Lebensversicherung bei der SIGNAL IDUNA

♀ **+25,2** ♂ **+21,5**

Jahre Lebenserwartung

beträgt die fernere Lebenszeit eines 60 Jahre alten Mannes bzw. einer gleichaltrigen Frau laut den Bevölkerungsdaten des Statistischen Bundesamtes – Tendenz steigend.

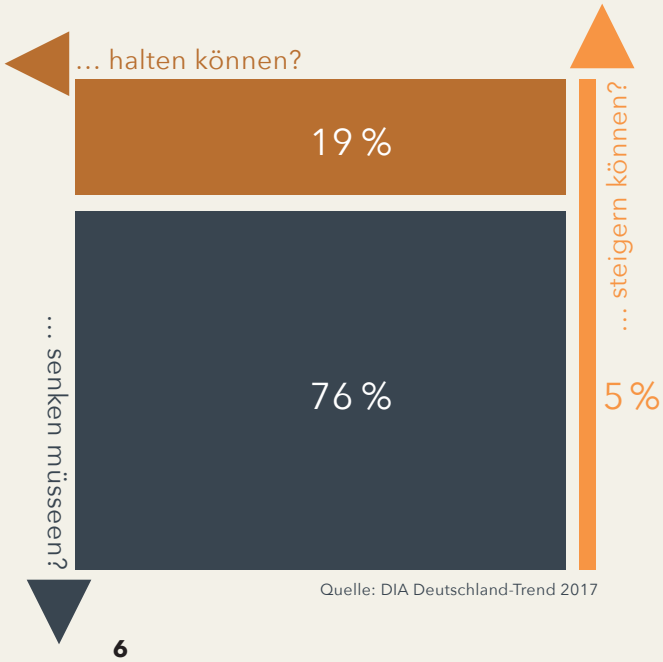
27 %

aller Auszubildenden sind in Deutschland im Handwerk tätig und damit mehr als jeder Vierte.

Quelle: ZDH

N + FAKTEN + FAKTEN + FAK

Werden Sie Ihren Lebensstandard im Alter …



Quelle: DIA Deutschland-Trend 2017

Wie haben Sie vorgesorgt?

Jüngere seltener über Betrieb versorgt

Insgesamt verfügen etwa acht Millionen Bundesbürger im Alter von 20 bis 65 Jahren über eine betriebliche Altersvorsorge. Im Schnitt erhalten sie 575 Euro jährlich und können damit durchschnittlich 14,9 Prozent des letzten Bruttoeinkommens ersetzen. Jüngere Personen verfügen hingegen seltener über eine betriebliche Absicherung (12,7 Prozent).

Quelle: Vorsorgeatlas Deutschland, 2017

Ursachen für die Berufsunfähigkeit

»DER GRÖSSTE FEHLER, DEN MAN BEI DER ALTERSVORSORGE MACHEN KANN, IST ES, GAR NICHT VORZUSORGEN.«

Holger Schwannecke, Generalsekretär des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks

TEN + FAKTEN + FAKTEN + F

Kernpunkte des Betriebsrentenstärkungsgesetzes

unabhängig von den Tarifpartner-Modellen

Die Steuerfreiheit für betriebliche Vorsorge ist von 4 % auf 8 % der Beitragsbemessungsgrenze erhöht worden, d. h. 536 Euro monatlich können als Beitrag steuerfrei eingezahlt werden. Bis zu 268 Euro im Monat (alte Grenze) sind die Beiträge zudem sozialversicherungsfrei.

Geringverdiener (höchstens 2.200 Euro im Monat im ersten Dienstverhältnis) werden über ihre Arbeitgeber gefördert: Wenn der Betrieb jährlich zwischen 240 und 480 Euro in eine betriebliche Altersversorgung einzahlt, erstattet der Staat dem Arbeitgeber 30 % seines Beitrags durch Verrechnung mit der Lohnsteuer. Der Clou: Beim Mitarbeiter landet der volle Beitrag in der Vorsorge.

Spätere Betriebsrenten, Riester- und Basisrenten werden bis zur Hälfte der Regelbedarfsstufe 1 (derzeit 212 Euro) nicht auf die **Grundsicherung** angerechnet. Damit lohnt sich freiwillige Vorsorge gerade für Geringverdiener.

Erhöhung der **Riester-Grundzulage** auf 175 Euro.

Bei Entgeltumwandlung gibt es seit 2019 für dann beginnende Verträge bzw. ab 2022 für bereits bestehende und in 2018 abgeschlossene Verträge einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15 % des umgewandelten Betrags, soweit der Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge einspart.

BAV PFLICHT FÜR NEUABSCHLÜSSE

SEIT 2019 PFLICHT-ARBEITGEBER-ZUSCHUSS BEI ENTGELTUMWANDLUNG

Seit dem 1. Januar 2019 ist der bisher freiwillige Arbeitgeberzuschuss in der bAV Pflicht für Neuabschlüsse in den versicherungsförmigen Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds.

Der Zuschuss ist zu bezahlen, wenn der Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge durch die Entgeltumwandlung spart.

Mit dem Pflichtzuschuss soll die betriebliche Altersversorgung attraktiver werden, in dem zum Beispiel Nachteile für die Betriebsrentenbezieher durch die spätere Verbeitragung der Leistungen ausgeglichen werden.

Besteht allerdings ein Tarifvertrag zur betrieblichen Altersversorgung, kann von der gesetzlichen Zuschussregelung abgewichen werden.

Ab wann gilt der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss?

Seit dem 01.01.2019 gilt der Arbeitgeberzuschuss für alle ab diesem Zeitpunkt abgeschlossenen Entgeltumwandlungsvereinbarungen.

Bereits vorher bestehende Vereinbarungen müssen ab dem 1. Januar 2022 den neuen Vorgaben genügen. Entscheidend ist das Datum der individuellen Entgeltumwandlungsvereinbarung.

Unternehmen haben durch die Übergangsfrist ausreichend Zeit, um sich auf das neue Recht einzustellen.

Wie hoch ist der Zuschuss, den der Arbeitgeber zahlen muss?

Grundsätzlich muss der Arbeitgeber einen Zuschuss in Höhe von 15 % des Entgeltumwandlungsbetrages zusätzlich in die Versorgung des Mitarbeiters einzahlen, allerdings nur soweit der Arbeitgeber auch Sozialversicherungsbeiträge spart.

Ein Beispiel:

Der Tischlergeselle Philipp Fleißig verdient im Monat 2.500 Euro. Er will für seine betriebliche Altersversorgung 100 Euro sparen und vereinbart mit seinem Arbeitgeber in 2019 eine Entgeltumwandlung über eine Direktversicherung. Philipps Arbeitgeber spart durch die Entgeltumwandlung seines Mitarbeiters Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von 19,825 %. Bei 100 Euro Entgeltumwandlung sind das 19,83 Euro.

Philipps Arbeitgeber muss aber nicht mehr als 15 % zuschießen. Er zahlt also zusätzlich 15 Euro in Philipps Vertrag ein, so dass insgesamt 115 Euro monatlich in die Direktversiche-

Foto: © GettyImages 180827934

rung fließen. Die Differenz zu den tatsächlich eingesparten Beiträgen in

Höhe von 4,83 Euro darf Philipps Arbeitgeber als Ausgleich für entstandene Kosten für sich beanspruchen.

Spitz oder pauschal – was ist die bessere Lösung?

Spart der Arbeitgeber weniger als 15 % Sozialversicherungsbeiträge, muss er auch nur die tatsächlichen Einsparungen weitergeben („Spitzabrechnung"). Das kann zum Beispiel der Fall sein, wenn ein Arbeitnehmer oberhalb einer Beitragsbemessungsgrenze verdient. Bei der Spitzabrechnung muss ständig geprüft werden, wie hoch die tatsächliche Ersparnis ist. Das ist für den Arbeitgeber sehr aufwändig. Um dies zu vermeiden, empfiehlt die SIGNAL IDUNA Arbeitgebern einen pauschalen Zuschuss in Höhe von 15 Prozent zu zahlen.

Bestehenden Versorgungen prüfen!

Viele Arbeitgeber haben schon vor Einführung des Pflicht-Arbeitgeberzuschusses einen freiwilligen Arbeitgeberzuschuss gezahlt. Arbeitgeber sollten die Übergangsfrist nutzen, um bestehende Vereinbarungen sorgfältig zu prüfen und gegebenenfalls an die neuen rechtlichen Rahmenbedingungen anzupassen. Die SIGNAL IDUNA unterstützt Arbeitgeber bei der Umsetzung des Arbeitgeberzuschusses mit einem umfangreichen Informations- und Lösungspaket, um zum Beispiel die Zuschüsse für alle Mitarbeiter einheitlich zu regeln. ■

Maximale Übersicht, minimaler Aufwand – mit SIGNAL IDUNA bAVnet

Die Verwaltung der betrieblichen Altersvorsorge kann so einfach sein: Mit unserer neuen, digitalen Serviceleistung „SIGNAL IDUNA bAVnet" unterstützen wir Firmenkunden jetzt noch besser bei der Steuerung Ihrer Mitarbeiterverträge. Profitieren Sie von den umfassenden Leistungen des Portals und der maximalen Übersicht über alle Verträge zur betrieblichen Altersversorgung. Weitergehende Informationen erhalten Sie bei einem Experten der SIGNAL IDUNA.

IM KOLLEKTIV GÜNSTIGER:
DIE BETRIEBLICHE BERUFSUNFÄHIGKEITSVERSICHERUNG

ARBEITSKRAFT UND KRÄFTE SICHERN

Die meisten Menschen verdienen ihr Geld mit Arbeit. Verliert man die Stelle, springt die Arbeitslosenversicherung ein. Doch wer seine eigene Arbeitskraft verliert, etwa durch einen Unfall oder eine schwere Krankheit, der steht im schlimmsten Fall nahezu mittellos da. **Berufsunfähigkeitsversicherungen** würden einspringen, doch an die ist oft schwer ranzukommen – gerade für Handwerker. Was viele nicht wissen: Über den Betrieb geht's leichter und seit diesem Jahr sogar doppelt gefördert.

Tischlermeister Hannes Ehrler* hebt die Hand zum klassischen „Schreiner-Gruß". Kurz nachdem er den väterlichen Betrieb übernommen hatte, passierte das Missgeschick. Seitdem fehlen ihm zwei Finger seiner rechten Hand. Dank des eingespielten Teams muss Ehrler zum Glück nicht mehr selbst am Werktisch stehen. Er holt die Aufträge rein, der Rest läuft weiter wie am Schnürchen.

Aber: Seit dem Unfall damals weiß der Tischlermeister, wie schnell es mit der Existenz eines Handwerkers vorbei sein kann. In Deutschland scheidet etwa jeder fünfte Arbeitnehmer nach einem Unfall oder wegen einer schlimmen Krankheit vorzeitig aus dem Erwerbsleben aus. Da Ehrlers Mitarbeiter keinen eigenen Familienbetrieb als Auffangnetz haben, legt er großen Wert darauf, dass sie finanziell abgesichert sind. Die Tischlerei bietet jedem, vom Lehrling bis zum Meister, eine betriebliche Berufsunfähigkeitsversicherung an, die vom Staat seit diesem Jahr sogar noch stärker gefördert wird als bisher.

So funktioniert es:
Der Arbeitgeber schließt eine betriebliche Berufsunfähigkeitsversicherung als Direktversicherung mit einer Versicherungsgesellschaft ab. Unter bestimmten Voraussetzungen kann der Betrieb von günstigeren Konditionen und vereinfachten Annahmerichtli-

DAS SIND DIE VORAUSSETZUNGEN

- Die staatliche Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG ist 2018 deutlich angehoben worden. Seitdem dürfen Beiträge zur betrieblichen Alters- und Berufsunfähigkeitsvorsorge bis zur Höhe von acht Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (6.700 Euro monatlich) aus unversteuertem Einkommen genommen werden, also Beiträge bis maximal 536 Euro im Monat. Bisher lag die Obergrenze bei vier Prozent plus 1.800 Euro jährlich. Die alte Vier-Prozent-Grenze galt und gilt aber weiterhin für die Sozialversicherungsfreiheit der Beiträge.
- Beiträge dürfen nur an eine Direktversicherung, Pensionskasse oder einen Pensionsfonds fließen.
- Die Invaliditätsleistung muss monatlich ausgezahlt werden, womit sie ihrem Charakter als Einkommensersatz gerecht wird.

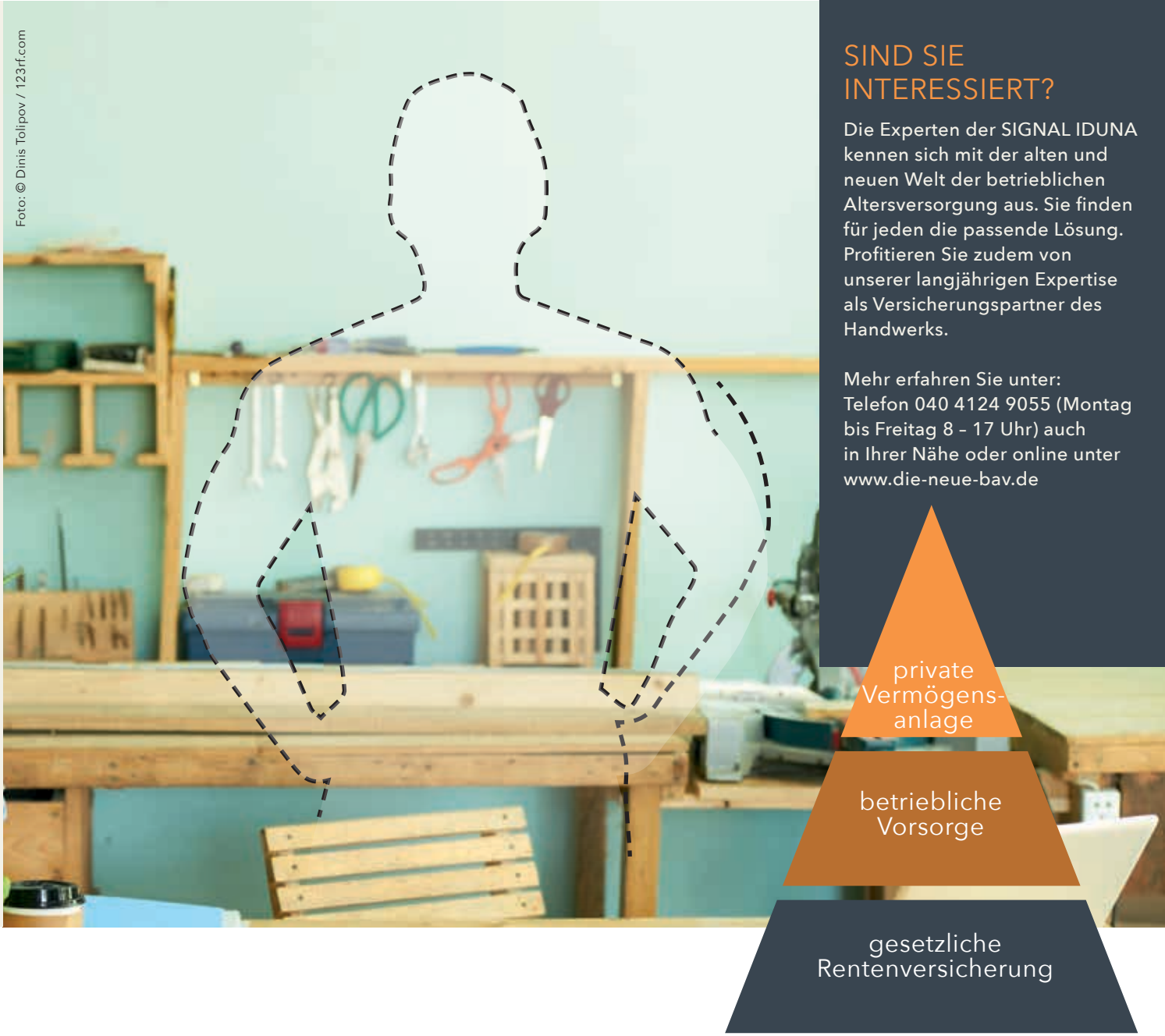


Foto: © Dinis Tolipov / 123rf.com

SIND SIE INTERESSIERT?

Die Experten der SIGNAL IDUNA kennen sich mit der alten und neuen Welt der betrieblichen Altersversorgung aus. Sie finden für jeden die passende Lösung. Profitieren Sie zudem von unserer langjährigen Expertise als Versicherungspartner des Handwerks.

Mehr erfahren Sie unter: Telefon 040 4124 9055 (Montag bis Freitag 8 – 17 Uhr) auch in Ihrer Nähe oder online unter www.die-neue-bav.de

nien profitieren. Der Weg über den Betrieb hat übrigens nicht nur den Vorteil des besseren Zugangs, sondern er ist meist auch günstiger und wird steuerlich gefördert. Denn die Versicherungsbeiträge sind bis zu den nebenstehenden Grenzen steuer- und sozialversicherungsfrei. Ehrler spendiert seinen Mitarbeitern die Hälfte des Beitrags. Den Aufwand dafür kann er steuerlich absetzen. Ihm kommt es darauf an, einen Anreiz zu schaffen, damit seine Leute finanziell vorsorgen. Willkommener Nebeneffekt: Ehrler sorgt gleichzeitig für sich als Arbeitgeber vor, um im Wettbewerb um Fachkräfte attraktiv zu bleiben.

Meister Ehrler hat sich übrigens für die auf die neue gesetzliche Regelung abgestimmte SI Betriebliche Berufsunfähigkeitsversicherung der SIGNAL IDUNA Lebensversicherung a. G. entschieden. Dort kostet zum Beispiel eine Invaliditätsrente von 1.000 Euro monatlich für einen 30-jährigen Tischler mit einem Bruttomonatslohn in Höhe von 2.500 Euro einen monatlichen Versicherungsbeitrag von brutto 178,56 Euro. Nach Abzug der Steuerersparnis in Höhe von 47,63 Euro (Steuerklasse I, ohne Kinder) und der gesparten Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von 36,65 Euro (SV-Satz 20,075 %) verringert sich der tatsächliche Aufwand auf netto nur noch 94,28 Euro, also um gut 45 Prozent. Kaum ein Tischler dürfte für sich privat einen günstigeren Einkommensschutz finden.

Wenn auch Sie etwas zur Mitarbeiterbindung und deren Invaliditätsvorsorge tun wollen, lassen Sie sich und ihre Mitarbeiter von einem Experten aus dem Hause SIGNAL IDUNA beraten. ■

* Name von der Redaktion geändert

Für Sie wird es einfacher.
Für Ihre Mitarbeiter **einfach besser.**

Die betriebliche Altersvorsorge geht neue Wege – und wir gehen mit! Im Rahmen des neuen Betriebsrentenstärkungsgesetzes haben wir unsere Vorsorgeprodukte für Sie noch besser gemacht. Die neue bAV der SIGNAL IDUNA bietet Ihnen ein umfassendes Leistungspaket, mit neuen passenden Produktlösungen und innovativen Prozessen. Jetzt mehr erfahren unter:

www.die-neue-bav.de

SIGNAL IDUNA
gut zu wissen

2700102 Mai19