



Neue Mitarbeiter

Einstellungssache: was für Ihr Unternehmen zu beachten ist und wie Sie Motivation und Loyalität im Team steigern können.

Beratung durch:



HENGSTENBERG
& PARTNER GmbH

HENGSTENBERG & PARTNER GmbH
Versicherungsmakler
Sendlinger-Tor-Platz 11 • 80336 München
Tel.: 089 - 54838-0
Fax: 089 - 54838-101
versicherungsmakler@hbup.de
<http://www.hbup.de>

Persönlicher Ansprechpartner:

Abteilung Versicherungsmakler
Tel.: 089 - 54838-100
Fax: 089 - 54838-101
versicherungsmakler@hbup.de

Neue Mitarbeiter richtig absichern

Hört man sich in verschiedenen Betrieben und Firmen um, wird vor allem ein Problem immer wieder genannt: Es ist schwierig geworden, geeignete Mitarbeiter zu finden und zu halten.

Daher freuen wir uns mit Ihnen, dass Sie Ihr Team mit einer fähigen Kraft ergänzen konnten. Neben der Einarbeitung, der Bereitstellung benötigter Arbeitsutensilien und der Anmeldung bei den Sozialversicherungsträgern, müssen auch einige Dinge in Ihrem betrieblichen Versicherungsportfolio bedacht werden.



Betriebliche Risiken

Betriebshaftpflichtversicherung

Ein Muss für jeden Gewerbetreibenden ist die Betriebshaftpflichtversicherung als wichtigste aller gewerblichen Versicherungen. Sie kommt für Schäden auf, die durch Sie oder einen Ihrer Mitarbeiter einem Dritten gegenüber verursacht werden. Darüber hinaus prüft sie, ob die an Sie gestellten Schadenersatzansprüche gerechtfertigt sind. Sämtliche Kosten, bis hin zu einem eventuell entstehenden Rechtsstreit, werden dann von der Haftpflichtversicherung getragen. Eine mögliche Berechnungsgrundlage der Betriebshaftpflichtversicherung ist Ihre Mitarbeiterzahl bzw. die Lohn- und Gehaltssumme. Daher ist für jeden neuen Mitarbeiter eine Nachmeldung bei der Versicherung erforderlich.



Rechtsschutzversicherung

Rechtliche Auseinandersetzungen bleiben im Geschäftsleben nicht aus. Seien es Schadenersatzforderungen, die Sie selbst durchsetzen möchten, oder der Führerscheinentzug wegen zu schnellen Fahrens, gegen den Sie sich wehren wollen – eine Rechtsschutzversicherung hilft. Viele Versicherer bieten inzwischen auch Möglichkeiten des Forderungsmanagements für ihre gewerblichen Kunden. Damit können Sie sich Zeitaufwand und Ärger mit säumigen Kunden sparen und haben den Kopf frei für Ihre eigentliche Arbeit. Auch hier ist die Berechnungsgrundlage in der Regel die Anzahl Ihrer Mitarbeiter. Somit muss, wie bei der Betriebshaftpflichtversicherung, jeder neue Mitarbeiter nachgemeldet werden.

Die Nachmeldung zu den oben genannten Versicherungen übernehmen wir natürlich gerne für Sie. Schließlich haben Sie wichtigere Aufgaben zu erledigen.

Sachversicherungen

Auf Ihre gewerblichen Sachversicherungen hat die Einstellung neuer Arbeitskräfte nur dann eine Auswirkung, wenn Sie für Ihren neuen Mitarbeiter neues Arbeitsgerät oder neue Möbel angeschafft haben. In diesen Fällen muss eine Erweiterung der Versicherungssummen der betroffenen Sachversicherungssparten erfolgen, um eine Unterversicherung zu vermeiden.

Teilen Sie uns bitte mit, welche Neuanschaffung nötig waren und was diese kosteten, damit wir die entsprechenden Summenanpassungen für Sie vornehmen können.



Die Betriebsrente

Die Betriebliche Altersvorsorge ist ein Thema, auf das Sie Ihren neuen Mitarbeiter in jedem Fall ansprechen sollten. Denn die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung werden später keinesfalls ausreichend sein, um den gewohnten Lebensstandard Ihres Mitarbeiters im Alter sichern zu können. Die betriebliche Altersvorsorge ist also eine attraktive Möglichkeit, um dieses Problem zu lösen.



© DDC PABE Media, Fotolia #41018208

Setzt man auf eine Gehaltsumwandlung, bietet diese Form der betrieblichen Altersvorsorge enorme Einsparmöglichkeiten hinsichtlich der abzuführenden Sozialabgaben und Steuern. Bis zu einer gewissen Grenze kann Ihr Mitarbeiter auf Gehalt verzichten, das Sie für ihn in einen Altersvorsorgevertrag einzahlen können (z. B. Direktversicherung, Pensionskasse). Auf diesen Gehaltsteil müssen weder Steuer noch Sozialabgaben gezahlt werden. In der Konsequenz spart Ihr Mitarbeiter auf diesem Weg deutlich mehr für sein Alter, als ihm von seinem Nettoeinkommen einbehalten wird. Der für Sie angenehme Nebeneffekt: Auch Sie sparen einen Teil der Arbeitgeber-Sozialabgaben, die sie für Ihren Mitarbeiter abführen müssen. Einen einfacheren Weg, um mit weniger Aufwand die Fixkosten Ihres Unternehmens zu senken, gibt es nicht.

Auswirkung der Gehaltsumwandlung auf Steuer- und Sozialabgabenlast

Bruttolohn/-gehalt	2.200,00 €	2.200,00 €	2.200,00 €
Umwandlungsbetrag		100,00 €	242,00 €
Lohnsteuer	267,17 €	260,94 €	224,05 €
Solidaritätszuschlag	13,92 €	12,64 €	10,85 €
Kirchensteuer	20,26 €	18,39 €	15,79 €
Rentenversicherung	205,70 €	196,35 €	183,07 €
Arbeitslosenversicherung	33,00 €	31,50 €	29,37 €
Krankenversicherung	180,40 €	172,20 €	160,56 €
Pflegeversicherung	31,35 €	29,93 €	27,90 €
Nettolohn/-gehalt	1.467, €	1.409,08 €	1.333,05 €
Nettoaufwand d. AN		53,04 €	129,07 €
Ihre jährliche Ersparnis		231,84 €	561,24 €

Beispiel: Arbeitnehmer, Steuerklasse I, kirchensteuerpflichtig, keine Kinder, 15,5 % GKV-Beitrag

Natürlich ist es ideal für Sie, wenn möglichst jeder Ihrer Beschäftigten zusätzlich in der betrieblichen Altersvorsorge abgesichert ist. Um eine hohe Durchdringung in Ihrer Belegschaft zu erreichen, hat sich eine einfache Verfahrensweise bewährt: Sprechen Sie Ihre Mitarbeiter konkret darauf an, dass Sie es gut fänden, wenn man an der betrieblichen Altersvorsorge teilnehmen würde. Machen Sie klar, dass sie es für üblich halten, sich an diesem Belegschaftsprojekt zu beteiligen. Überzeugen Sie Ihre Mitarbeiter von den Vorteilen der Gehaltsumwandlung. Verzichteten Sie auf einen Teil Ihrer Ersparnis und zahlen Sie ihn als Arbeitgeberzuschuss mit in den Vertrag. Zeigen Sie damit auch, dass Ihnen die Versorgungssituation Ihrer Mitarbeiter am Herzen liegt. Gerade in höher dotierten Positionen ist eine bAV inzwischen zur gängigen Praxis bei Gehaltsverhandlungen geworden. Dies wird von Mitarbeitern auch als Zeichen der Wertschätzung wahrgenommen.

Guten Mitarbeitern sollte man Gutes tun

Wie eingangs schon festgestellt, wird es künftig nicht einfacher, gute Mitarbeiter zu finden. Daher stellt sich für Firmenlenker immer stärker die Frage, wie man gute Leute im Unternehmen hält. Ein angemessenes Gehalt und zeitgemäße Arbeitsmittel genügen nicht mehr. Freiwillige Sozialleistungen sind ein Weg, der sich bewährt hat. Bereits mit geringem Kostenaufwand können Sie Ihren Mitarbeitern einen echten Mehrwert bieten – und damit dankbare und loyale Mitarbeiter gewinnen. Gruppenverträge in sinnvollen Versicherungsbereichen sind hier ein gängiges Mittel. Die Beiträge sind als Betriebsausgaben steuerlich absetzbar und schmälern damit Ihre Steuerlast.



© Jeanette Diehl | Fotolia #72421894

Gruppenunfallversicherung

Unfälle passieren schneller als man denkt. Um so schlimmer, wenn es ein Arbeitsunfall ist, der einen Ihrer Mitarbeiter langfristig aus der Bahn wirft. Die Leistungen aus einer Gruppenunfallversicherung können die finanziellen Probleme, die beispielsweise aus der Behinderung resultieren, lösen. Über eine Gruppenunfallversicherung ist solide Invaliditätsvorsorge zu verhältnismäßig geringem Beitrag erhältlich – auch für Sie selbst. Sie können für jeden Mitarbeiter individuelle Leistungen festlegen – aber auch Pauschalen für bestimmte Beschäftigtengruppen. Auch hier müssen Sie neue Mitarbeiter separat aufnehmen.

Betriebliche Krankenversicherung

Für die Installation einer Betrieblichen Krankenversicherung schließen Sie mit einem Versicherer einen Vertrag. Sie wählen einen oder mehrere Tarife der Krankenzusatzversicherung für Ihre Mitarbeiter aus, die Sie diesen zur Auswahl stellen. Vor allem an den Bereich der stationären Ergänzungsabsicherung sollten Sie hier denken. Als Zugangsvoraussetzung wird entweder eine vorgegebene Quote aller Mitarbeiter oder eine Mindestanzahl von Mitarbeitern verlangt. Werden die Voraussetzungen voll erfüllt, wird Versicherungsschutz für die Mitarbeiter zumeist ohne oder zumindest mit erleichterter Gesundheitsprüfung gewährt. Mitarbeiter, die eine bessere gesundheitliche Versorgung genießen, werden schneller gesund und verweilen entsprechend kürzer im Krankenstand. Für Sie als Arbeitgeber ist das ein echter Gewinn.



© Nick Freund | Fotolia #32130119

Die private Absicherung Ihrer Mitarbeiter

Natürlich ist die private Absicherung Ihrer Mitarbeiter deren Privatsache. Es zeugt aber von einer gewissen Fürsorge, wenn Sie Ihre Arbeitnehmer darauf hinweisen, dass es durch die betrieblichen Versicherungen evtl. die Gefahr der Doppelversicherung geben kann. Als Ihr Makler stehen wir natürlich gerne auch Ihren Mitarbeitern als Ansprechpartner zur Verfügung, um unnötige Absicherungen zu vermeiden, bzw. bestehenden Schutz besser auf die Lebenssituation anzupassen.

So können Sie sich auch sicher sein, dass Ihre Belegschaft ordentlich versichert und für alle Härtefälle des Lebens gewappnet ist.