



CARE Paket

Betriebliche Vorsorge als
betriebswirtschaftliches Instrument

ARGUS Steuerberater-Forum | 08.09.2026

Allianz ABV | GS FFM | Jan Winsloe, UB



Vorstellung & Kontakt

Jan Cecil Winsloe



Allianz Beratungs- und Vertriebs-AG
Unternehmensbereich bAV

Telefon: +49 69 7126 6155

Mobil: +49 173 152 8088

jancecil.winsloe@allianz.de

Schwerpunkte heute:

- bAV – Betriebliche Altersversorgung
- bKV – Betriebliche Krankenversicherung
- bAKS/KSP – Krankentagegeld & BU
- GUV – Gruppen-Unfallversicherung

- Steuerliche Gestaltung
- Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen
- BWL-Argumentation & ROI

„*“Mein wichtigstes Kapital hat Füße.
Jeden Abend verlässt es das Unternehmen.
Ich kann nur hoffen, dass es am nächsten
Morgen wiederkommt.”*

Alfred Bertschinger (CEO der Schweizerischen Produktivitätsinstituts AG)

*Die Frage ist nicht, ob Sie in Mitarbeiter investieren –
sondern ob Sie es sich leisten können, es nicht zu tun.*

Benefits heute

Was gehört dazu.....



Fachkräftesicherung...

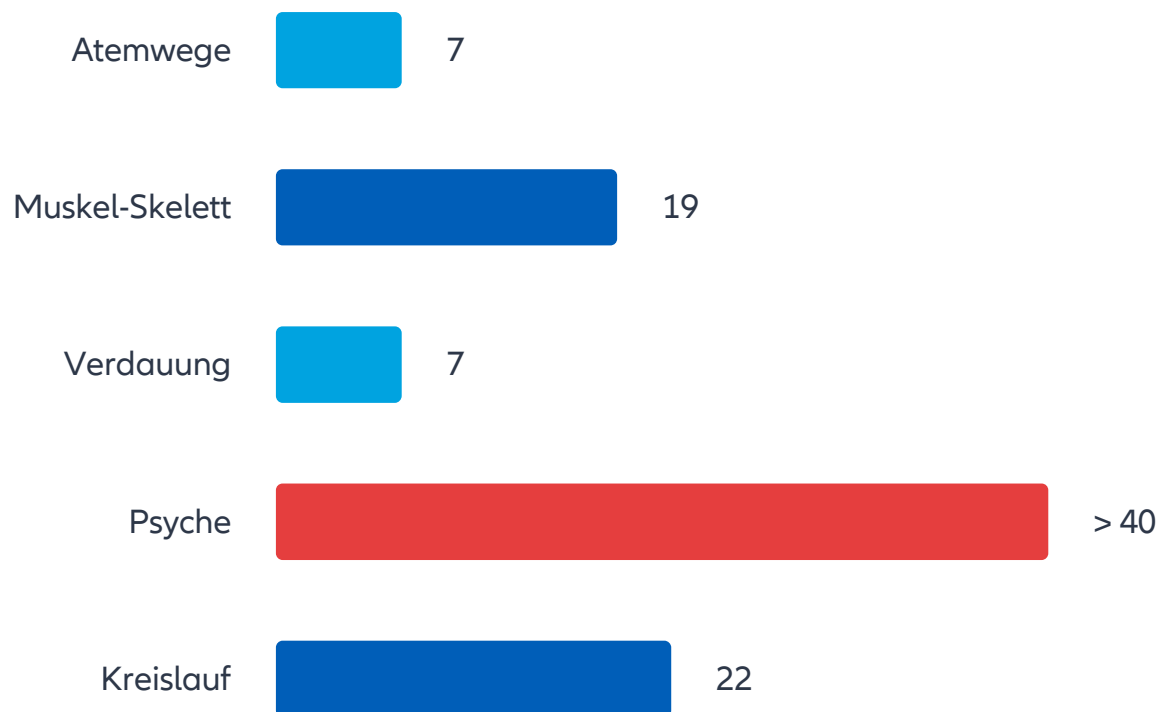
...ist ein Produktivitäts und Ertragsthema

- Wenn Überlastung zur Normalität wird, sinkt Leistungsfähigkeit.
- Wenn Ausfallzeiten steigen, leidet Produktivität.
- Wenn Einarbeitung zu lange dauert, wachsen Kosten.
- Wenn Entwicklung stagniert, sinkt Bindung.
- Wenn Nachfolge unsicher wird, steigen Unternehmensrisiken.

Fachkräftesicherung entscheidet über Ertrag und Unternehmenswert.

Krankenstand in Deutschland

Arbeitsunfähigkeitstage auf Rekordniveau



18,2 in 2024
19,5 in 2025

Tage Ø pro MA/Jahr

> 40 Tage

bei psych. Erkrankungen

+40%

Anstieg seit 2019

Quelle: BKK Gesundheitsreport 2024, DAK Psychreport 2024, Krankenstandsdaten DAK 2025

Einige Zahlen aus der HR Welt

Was kostet es, NICHT in Mitarbeiter zu investieren?

284–614 €

Krankheitstag

pro Tag / pro MA
(branchenabhängig)

30-150%

Fluktuation

des Jahresgehalts
für Ersatz

30–50%

Recruiting

des Jahresgehalts
an Kosten

29.000 €

Unbesetzte Stelle

Verlust pro Vakanz
(Ø 3 Monate)

Aber es sind auch

ca. 632.000

Stellen
in Deutschland unbesetzt
(2025)

Quellen: IW Köln 2024, DGFP Recruiting-Studie 2023, Stepstone Vakanz-Report 2024, Randstad 2024 (Fluktuation differenziert: AN 30–50%, FK 50–150%, Führung 150–400%);
https://de.statista.com/statistik/daten/studie/2903/umfrage/jahresdurchschnittswerte-des-bestands-an-offenen-arbeitsstellen/#google_vignette

These

Betriebliche Vorsorge

ist kein Sozialthema – es ist BWL.

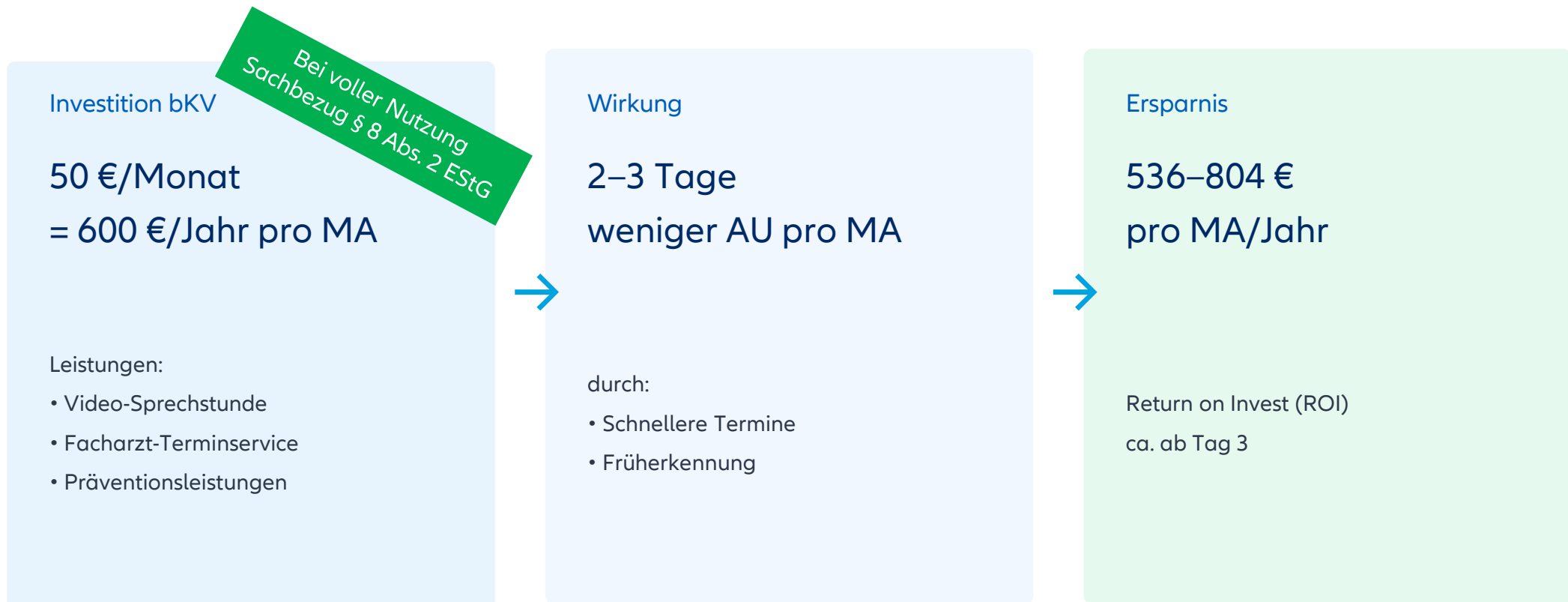
- ✓ Weniger Krankheitstage = direkte Kostenersparnis
- ✓ Höhere Bindung = weniger Fluktuation = weniger Recruiting-Kosten

Gegenwert & Motivation

Services als echte Mehrwerte
für Mitarbeiter

bKV - Baustein: Gegenwert-Rechnung

Bereits 2–3 weniger Fehltage pro Jahr = Investition refinanziert



Rechnung: 268 € Ausfallkosten/Tag × 2–3 Tage = 536–804 € Ersparnis > 600 € bKV-Jahresbeitrag

Quelle: IW Köln – Produktionsausfall 268 €/Tag (Ø 2024)

Branchenspezifische -Betrachtung

Branche	Ø AU-Tage/Jahr	Kosten/Ausfalltag	bKV-Kosten/Jahr	Break-Even
Handwerk	15,8 Tage	350–450 €	600 €	1,5 Tage
Pflege	24,1 Tage	250–350 €	600 €	2 Tage
IT / Entwicklung	10,5 Tage	800–1.200 €	600 €	< 1 Tag
Büro / Verwaltung	12,3 Tage	268 €	600 €	2–3 Tage

✓ Mögliche Erkenntnis: In JEDER Branche refinanziert sich die bKV durch 1–3 weniger Fehltage pro Jahr.

Quellen: BKK Gesundheitsreport 2024, IW Köln, eigene Berechnung

Services, die Ausfallzeiten reduzieren

Konkrete bKV-Leistungen mit direktem Einfluss auf Krankenstand

Facharzt-Termin-service

(Ziel-)Termin beim Facharzt
innerhalb von 5–14 Tagen
statt 4–8 Wochen (30–60 Tage)
Wartezeit im GKV-Durchschnitt

Schnellerer Zugang → frühere Diagnose
→ kürzere Erkrankungsdauer

„GKV-Spitzenverband, Versichertenbefragung 2024. Wartezeiten variieren nach Fachrichtung.“

Video-Sprechstunde

Sofortiger Arztkontakt
ohne Anfahrt/Wartezeit
24/7 verfügbar

Kein halber Ausfalltag für
Arztbesuch

Prävention & Früherkennung

Erweiterte Vorsorge,
Gesundheits-Check-ups,
Impfungen

BGM reduziert AU-Tage

Quelle: Anbieteraussage (intern Allianz), GKV-Spitzenverband 2024; Statista 2024, Allianz bKV Leistungskatalog 2025, iga.Report 40 / DGUV 2023

Produktivitätssteigerung durch Benefits?

Engagement zahlt sich aus

Hoch engagierte Teams zeigen

+18 % Produktivität, +23 % Profitabilität und
->50 % Fehlzeiten

Bei hoch engagierten Teams
gegenüber nicht engagierten Teams.

Gezielte Benefits sind ein zentraler Hebel für
Mitarbeiterbindung und Engagement.

Studienbelege:

University of Oxford / Saïd Business School (Feldstudie):

Wellbeing steigert Leistung +13 % Produktivität
bei höherem Mitarbeiter-Wohlbefinden

Allianz Workforce Study (2024) – eigene Erhebung:

17% weniger Präsentismus bei MA
mit Zugang zu Gesundheitsleistungen

WTW Global Benefits Attitudes Survey 2024:

Benefits stärken die Bindung
49 % – Benefits beeinflussten die Arbeitgeberwahl
32 % – würden für bessere Benefits wechseln
47 % – bAV ist ein Grund, beim Arbeitgeber zu bleiben

Präsentismus kostet 2x so viel
wie Absentismus!

Quellen: Gallup Q¹² Meta-Analysis 2024 | 3,35 Mio. Beschäftigte | 90 Länder; WTW Global Benefits Attitudes Survey 2024 – Deutschland 2.000 Beschäftigte

CARE Paket

Bausteine & Gestaltung

Säulen der betrieblichen Vorsorge

Die 4 Bausteine des CARE Pakets

Modularer Aufbau – individuell kombinierbar

bKV

Betriebliche
Krankenversicherung

- Ohne Gesundheitsfragen
(USP!)
- Arzttermine
- Pflegeunterstützung
- Video-Sprechstunde
- Zahnzusatz/ - ersatz
- Prävention

bAV

Betriebliche
Altersversorgung

- Direktversicherung
- AG-Zuschuss 25%
- Matching 2%+2%
- Steuervorteile

bAKS

Arbeitskraft-
sicherung

- Ohne Gesundheitsfragen
(USP!)
- BU-Absicherung
- Absicherung von Grundfähigkeiten

GUV

Gruppen-Unfall-
versicherung

- 24h Schutz
- Beruf & Freizeit
- Invaliditätsschutz
- Todesfalleistung

Warum Altersvorsorge?

Das beliebteste Benefit mit dem größten Hebel

bAV = Platz 1 der gewünschten Pflicht-Benefits

- Bezuschusste oder AG-finanzierte Betriebsrente steht ganz oben auf der Wunschliste der Arbeitnehmer
- 40 % aller Stellenanzeigen nennen bAV als Benefit

Die Rentenlücke ist real:

- Rentenniveau: 48 % – gesichert bis 2039
- Beitragssatz steigt auf über 22 % bis 2035
- Ø Rentenlücke: 800–1.200 €/Monat
- Alterssicherungskommission 06/2026: umfassender Umbau mit neuer Kapitalrente geplant
- 18,6 % RV-Beitrag reichen absehbar nicht

Der Hebel für den Mandanten

- Bis 338 €/Mon. steuer- UND SV-frei (§ 3 Nr. 63 EStG, BBG 2026)
- Bis 676 €/Mon. steuerfrei (darüber SV-pflichtig)
- SV-Ersparnis AG: ca. 20 % auf EU (bis BBG)

Matching-Modell als Bindungsinstrument:

- AN beteiligt sich → AG verdoppelt
- Erfahrungsgemäß bis 85 % Beteiligungsquote
- Langfristige Bindung statt kurzfristiger Gehaltserhöhung

Steuerliche Werte im Konjunktiv –mit StB abstimmen.

Quellen: Allianz Pension Partners Benefits-Report 2025/2026; Bertelsmann Stiftung (Stellenanzeigen); DRV Bund 2024; § 3 Nr. 63 EStG, BBG DRV 2026: 101.400 €; Bundesregierung.de Alterssicherungskommission 06/2026.

Warum Arbeitskraftsicherung?

Keiner hat es, aber alle brauchen es

Die Absicherungslücke

- Jeder 4. Arbeitnehmer wird vor Rentenalter berufsunfähig
- Nur 17–20 % haben eine BU-Absicherung
- Ursachen: Psyche 31 %, Bewegungsapparat 19 %, Krebs 16 %

Warum haben so wenige eine BU?

- „Zu teuer“ – 43 %
- „Gesundheitsfragen zu komplex“ – 28 %
- Privat abgelehnt – bis zu 25 % aller Anträge

Was ist die Arbeitskraft wert?

35-Jähriger, 4.000 € brutto = ca. 1 Mio. € bis Alter 67
(Netto × 12 × verbleibende Arbeitsjahre)

Das versichert man nicht mit „hab ich nicht, brauch ich nicht“.

Die CARE Paket-Lösung – ohne Gesundheitsfragen:

- ✓ Nur bAKS (AG-fin.): bis 1.250 € Rente/Mon.
- ✓ bKV + bAKS Kombi: bis 1.750 € Rente/Mon.
- ✓ AN im Gruppenvertrag (DO): bis 2.500 € Rente/Mon.
Ab 10 Personen. Stand 09/2026.

Quellen: GDV Jahrbuch 2024 (BU-Wahrscheinlichkeit); Morgen & Morgen BU-Report 2024 (Hinderungsgründe); Allianz KSP/bAKS Vermittlerinformation 2026 (1.750 € bei Kombi). Eigene Berechnung Arbeitskraftwert.

bKV – Betriebliche Krankenversicherung

Keine Gesundheitsprüfung – Keine Wartezeiten – Budget-Verdoppelung möglich

Alleinstellungsmerkmale:

- ✓ Keine Gesundheitsprüfung
Alle MA versicherbar, auch Vorerkrankte
- ✓ Budget-Verdoppelung
MA zahlt 300 € eigen → AG verdoppelt auf 600 €
- ✓ Sachbezugsfreigrenze nutzbar
§ 8 Abs. 2 EStG: bis 50 €/Monat steuerfrei
- ✓ Sofortige Verfügbarkeit
Leistung ab Tag 1 – keine Wartezeiten

Leistungsbeispiele:

- Facharzt-Terminservice (5–10 Tage)
- Video-Sprechstunde 24/7
- Zahnzusatz (Inlays, Implantate)
- Sehhilfen & Augen-Laser
- Heilpraktiker & Osteopathie
- Erweiterte Krebsvorsorge
- Präventionskurse

Ab ca. 15 €/MA/Monat

Benefit-Positionierung – Wo steht Ihr Mandant?

Vom Mindeststandard zum strategischen Vorteil

Minimalistisch

„Wir machen nur das Nötigste.“

Heute: **30 %**

In 3–5 J.: **5 %**

Benchmark

„Wir orientieren uns an anderen.“

Heute: **59 %**

In 3–5 J.: **72 %**

High-End

„Benefits sind Teil unserer Strategie.“

Heute: **11 %**

In 3–5 J.: **23 %**

44 % der Arbeitnehmer fühlen ihre Leistung nicht genug wertgeschätzt – trotz gutem Gehalt.

EY Jobstudie 2023

Empfundene Wertschätzung steigt: 71 % bei 8+ Benefits vs. 43 % bei 0–3 Benefits. (Aber ab 10 wird die Wahrnehmung geringer.)

Allianz/infas quo 2021 ; kununu

Quellen: Allianz Pension Partners Benefits-Report 2025/2026 (Positionierung); EY Jobstudie 2023 (Wertschätzung); Allianz/infas quo 2021 (Benefits-Zufriedenheit).

Vormachen – Mitmachen – Nachmachen

Lohnsumme = Gehalt × 1,2 | AG-Zuschuss bei freiwilliger Umwandlung

Beispiele

Basis

Vormachen

Komfort

Mitmachen

Optimal

Nachmachen

Rechenbeispiel: Ø Bruttolohn 3.500 € → Lohnsumme = 4.200 € (Gehalt × 1,2)

Baustein	Basis	Komfort	Optimal
bKV	25 € AG	25 € AG	25 € AG
BU/KSP	25 € AG	25 € AG	25 € AG
bAV AG	–	50 € (Match 1:1)	2% Brutto = 70 €
bAV AN	–	50 € AN	2% Brutto = 70 €
AG-Zuschuss EU	20%	20% auf Rest	20% auf Rest
AG-Aufwand fix	50 €	90 €	106 €
% Lohnsumme	1,2%	2,1%	2,5%

Lohnsumme = Gehalt × 1,2 (inkl. AG-SV) | BU/KSP: bis 1.250 € AG-fin. / bis 2.500 € AN Gruppe, ohne GF, ab 10 Pers. Stand 09/2026.

Steuerrecht & Sozialversicherung

Relevante Regelungen und
Gestaltungsmöglichkeiten

§ 3 Nr. 63 EStG – Steuerfreie bAV-Beiträge

Steuerfreie Beiträge 2026:

§ 3 Nr. 63 EStG:

8% der BBG RV (West) = 8.112 €/Jahr = 676 €/Monat (2026)

Davon SV-frei:

4% der BBG = 4.056 €/Jahr = 338 €/Mon.

BBG RV West 2026: 101.400 €/Jahr, § 3 Nr. 63 EStG i.V.m. § 1 Abs. 1 BetrAVG

§ 8 Abs. 2 EStG – Sachbezug & bKV

Sachbezugsfreigrenze für steuerfreie bKV-Gestaltung

Sachbezugsfreigrenze: 50 €/Monat (seit 2022)

bKV-Beiträge des AG gelten als Sachbezug → bis 50 €/Monat steuer- und SV-frei für den AN

Voraussetzung: Versicherungsnehmer = Arbeitgeber (nicht der AN!)

Gestaltungshinweise:

- ✓ Sammelversicherungsvertrag über den AG abschließen
- ✓ Sachbezugsfreigrenze nicht mit anderen Sachbezügen aufbrauchen
- ✓ Dokumentation: Lohnkonto, Versorgungsordnung
- ✓ Bei Überschreitung der Freigrenze: Pauschalversteuerung gem. § 40 Abs. 1 EStG könnte in Betracht kommen

 **Achtung: 50 €-Grenze = Freigrenze (nicht Freibetrag)! - Überschreitung um 1 Cent → voller Betrag steuerpflichtig**

"§ 8 Abs. 2 S. 11 EStG; BMF v. 15.03.2022 (Sachbezüge allg.); BMF v. 04.02.2021 (bKV als Sachbezug, Rz. 60–70). FREIGRENZE – im Einzelfall mit StB abstimmen.

Arbeitsrecht & Versorgungsordnung

Rechtssichere Gestaltung als
Grundlage

Die Versorgungsordnung

Warum eine saubere VO für den Mandanten essentiell ist

Was ist eine Versorgungsordnung?

- Schriftliche Regelung der betrieblichen Versorgungsleistungen
- Definiert: Wer, Was, Wann, Wie viel
- Rechtsverbindlich für AG und AN
- Grundlage für Gleichbehandlung

Risiken ohne VO:

- ⚠ Betriebliche Übung entsteht (3x = Anspruch)
- ⚠ Keine Widerrufsmöglichkeit bei Veränderung
- ⚠ AGG-Verstöße (Gleichbehandlung)
- ⚠ Unkontrollierte Kosten bei Expansion
- ⚠ Haftung der Geschäftsführung!

Checkliste Versorgungsordnung:

- ☐ Berechtigter Personenkreis definieren (Wartezeit, Befristung)
- ☐ Leistungsumfang und Höhe festlegen
- ☐ Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalt aufnehmen
- ☐ Gleichbehandlung (AGG) sicherstellen
- ☐ Unverfallbarkeitsfristen dokumentieren
- ☐ Schriftform und Aushändigung an MA

§ 1b BetrAVG (Unverfallbarkeit), AGG, § 242 BGB (betriebl. Übung)

Ergänzende Services & Administration

Minimaler Aufwand für den Mandanten

FirmenOnline Portal

Digitale Verwaltung aller
Verträge, An-/Abmeldung
von MA in Echtzeit

bAV - Entgeltumwandlungsvereinbarung

Immer dabei und wichtig

Versorgungsordnung

Mustervorlage durch Allianz,
Anpassung durch Verbundpartner oder RA

MA-Kommunikation

Broschüren, Präsentationen,
Onboarding-Material
für MA-Info
Meine Allianz

Aufwandsrechner

Individuelles CARE Paket
berechnen

Betreuung & Support

Alles aus einer Hand
Persönlicher Ansprechpartner
bei Allianz

Zusammenfassung

Das CARE Paket auf einen Blick

1

Betriebliche Vorsorge ist BWL –
nicht nur Sozialleistung

2

Refinanzierung:
2–3 weniger AU-Tage
= Investition gedeckt

3

Aufwand –
skalierbar & individuell

4

Steuervorteile: § 3/63,
Sachbezug, SV-Ersparnis

5

Versorgungsordnung =
Rechtssicherheit für den
Mandanten

6

Digitale Services erleichtern
die Administration

Vielen Dank!

Fragen? Lassen Sie uns ins Gespräch kommen.

Jan Cecil Winsloe

Allianz Beratungs- und Vertriebs-AG

Unternehmensbereich bAV

T: +49 69 7126 6155

M: +49 173 152 8088

jancecil.winsloe@allianz.de

Ergänzung - Altersvorsorgedepot

Rentenreform

Von Riester zum Altersvorsorgedepot

Was bedeutet das für den Arbeitgeber?



Zentrale Erkenntnis für HR:

- Riester konnte als bAV geführt werden → War für den AG ein Aufwand (Verwaltung, Haftung)
- AVD („Riester 2.0“) geht AUCH als bAV → gleiche Herausforderung wie „Riester 1.0“
- **Die Kombilösung:** bAV (kostenneutraler AG-Zuschuss) + AVD im Rahmenvertrag (null AG-Pflicht) = maximaler MA-Benefit
 - Nichts Neues – hatte Techem bei Riester auch schon

Was ändert sich?	Alt (Riester)	Neu (AVD ab 2027)
Garantie	100% Beitragserhalt	0% möglich → Renditechance
Förderkreis	Nur AN, Beamte	+ Selbstständige, Freiberufler
Zulagen (max.)	175€ + 300€/Kind	540€ + 300€/Kind
Max. Eigenbeitrag	2.100€ inkl. Zulagen	1.800€ Eigenbeitrag
AG-Relevanz	Konnte als bAV oder privat laufen	Kann als bAV oder privat laufen

Quelle: Altersvorsorgereformgesetz (08.05.2026) | Allianz FAQ V1 | Bestandsschutz für bestehende Riester-Verträge

AVD-Förderlogik im Detail

Beitragsproportionale Zulagen – Stufenmodell ab 01/2027 | Kein AG-Aufwand

Stufe 1

50% Förderung

auf 0–360€/Jahr
= 180€ Zulage/Jahr



Stufe 2

25% Förderung

auf 360–1.800€/Jahr
= 360€ Zulage/Jahr



Ergebnis

540€/Jahr = 45€/Mon.
staatliche Zulage

Max. Eigenbeitrag:
150€/Mon. (1.800€/J.)

Förderstruktur	Quote	Eigenbeitrag	Zulage	Eff. Beitrag
Stufe 1: Grundzulage	50%	360€/Jahr	180€/Jahr	540€/Jahr
Stufe 2: Erweitert	25%	1.440€/Jahr	360€/Jahr	1.800€/Jahr
GESAMT		1.800€/Jahr = 150€/Mon.	540€/Jahr = 45€/Mon.	2.340€/Jahr = 195€/Mon.
Kinderzulage (je Kind)	100%	300€/Jahr	300€/Jahr	600€/Jahr
Berufseinsteigerbonus	–	–	200€ einmalig	(<25 Jahre)

⚠ Steuerlich relevant ist NUR der Eigenbeitrag (150€/Mon.) | Die Zulage (45€) fließt automatisch ins Depot | Für den AG: Keinerlei Beteiligung oder Verwaltungspflicht am AVD

Neue §10a-Förderung – bAV oder im Rahmenvertrag

bAV theoretisch möglich – aber gleiche AG-Herausforderungen wie bei Riester alt!

§10a-Förderung in der bAV: JA, theoretisch möglich

- Direktversicherung mit §10a-Zulagenförderung
- Mindestens 90% Garantie erforderlich (Produkt: „Perspektive“)
- Biometrische Zusatzabsicherung: nur BU-Beitragsbefreiung
- Max. 30% Kapital bei Auszahlung

ABER: Gleiche AG-Herausforderungen wie bei Riester alt!

- AG muss Beiträge abführen (Entgeltabrechnung)
- Es bleibt eine bAV-Zusage (Versorgungszusage)
- AG haftet (PSV, Portabilität, Informationspflicht)
- Verwaltungsaufwand identisch zu Riester-bAV
- Mehrwert gering: nur Garantieprodukt (mind. 90%)
→ Eingeschränkte Renditechance

DAHER EMPFEHLUNG: AVD wie früher Riester als Annex im Rahmenvertrag!

- ✓ Kein AG-Aufwand (privater Vertrag des MA)
- ✓ MA hat volle eigene Entscheidung zu Produkten (0% oder 80% Garantie – frei wählbar)
- ✓ Firmenkonditionen durch Rahmenvertrag
- ✓ Alles aus einer Hand bei der Allianz

Das AVD ermöglicht 0% Garantie = volle Kapitalmarktchance für den MA

Vs. bAV mit §10a: mind. 90% Garantie
= eingeschränkte Rendite

→ AVD ist der bessere Weg für MA UND AG!

**→ Wie früher Riester im Rahmenvertrag:
AG stellt Zugang bereit, MA entscheidet selbst, Allianz berät. Kein AG-Aufwand, maximale Flexibilität.**

BACK UP

Diverse Themen

bAV – Matching-Modell & AG-Zuschuss

25% AG-Zuschuss bei freiwilliger Umwandlung (Basis: 20%)

Optimal-Modell: 2% AG + 2% AN + 25% auf Rest

Paket	AG-Beitrag bAV	AN-Matching	AG-Zuschuss auf weitere EU
Basis	–	–	20%
Komfort	50 € (wenn AN 50 €)	50 € = 50 € AG	20 - 25% auf Rest
Optimal	2% Brutto (70 €)	2% Brutto (70 €)	20 - 25% auf Rest

Vorteile des CARE Paket Matching:

- Höhere Beteiligungsquote (erfahrungsgemäß bis 85%)

§ 3 Nr. 63 EStG. SV-Ersparnis ca. 20 % gilt nur bis zur jew. BBG (KV: 66.150 €, DRV: 101.400 €). Stand 2026.

bAKS / KSP – BU ohne Gesundheitsfragen

Alleinstellungsmerkmal: Vereinfachte Aufnahme über den Arbeitgeber

USP: Ohne Gesundheitsfragen!

Privat oft abgelehnt wegen:

- Vorerkrankungen
- Psychische Diagnosen
- Rückenprobleme

→ Über Arbeitgeber im Gruppenvertrag: Aufnahme ohne (ohne eigene) Gesundheitsprüfung!

Argumentation für Ihre Mandanten:

1. Mitarbeiterbindung: MA erhält Schutz, der privat nicht möglich wäre
2. Steuerlich: Beiträge als Betriebsausgaben voll absetzbar
3. Arbeitgeberattraktivität: Differenzierung im Wettbewerb um Fachkräfte
4. Haftungsreduzierung: AG zeigt Fürsorge → weniger Klagen bei Ausfall

Aufwandsrechner – CARE Paket komplett

Beispiel: Handwerksbetrieb, 25 Mitarbeiter, Ø Brutto 3.200 €

Baustein	pro MA/Monat	pro MA/Jahr	25 MA/Jahr	% Lohn
bKV (Gesundheitsbudget)	30 €	360 €	9.000 €	0,9%
bAV (AG-Zuschuss 15%+Match)	25 €	300 €	7.500 €	0,8%
bAKS/KSP (BU + KTG)	15 €	180 €	4.500 €	0,5%
GUV (Gruppen-Unfall)	8 €	96 €	2.400 €	0,3%
GESAMT CARE Paket	78 €	936 €	23.400 €	2,4%

Gegenrechnung: 25 MA × 3 weniger AU-Tage × 350 € = 26.250 € Ersparnis/Jahr → Refinanziert!

Eigene Berechnung – Aufwandsrechner CARE Paket betra-Version

Benefits heute

Warum sind Mitarbeiter Benefits heute so wichtig?

Die Anzahl der zufriedenen Mitarbeiter steigt mit der Anzahl der Benefits an.

Das bedeutet, dass mehr Mitarbeitervorteile direkt zu einer höheren Zufriedenheit beitragen.

Das Verhältnis steigt jedoch degressiv, wodurch die Zufriedenheit im Unternehmen mit wenigen ausgeschütteten Benefits überproportional steigt.

Bei über zehn Vorteilen schleicht sich jedoch ein Sättigungseffekt ein, sodass die Anzahl der zufriedenen Beschäftigten kaum noch steigt.

