



Betriebliche Altersvorsorge

Mitarbeiter gewinnen

Mittelständler können mit attraktiven Konzepten für die Betriebsrente im Kampf um Fachkräfte punkten.

Thomas Luther Düsseldorf

Eine attraktive betriebliche Altersvorsorge (bAV) wird für Unternehmen zu einem immer wichtigeren Instrument, um ihre Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern, wie der Benefits Trends Survey des Beratungsunternehmens Willis Towers Watson zeigt. Mehr als die Hälfte der befragten Arbeitgeber ist überzeugt, dass die über das Gehalt hinaus angebotenen Zusatzleistungen zur Steigerung ihrer Attraktivität als Arbeitgeber beitragen. Weitere 30 Prozent sagen, dass die Mitarbeiter ihre Zusatzleistungen sehr wertschätzen.

Gefragt sind dabei Modelle, die Mitarbeiter als attraktiv wahrnehmen. Das ist vor allem dann der Fall, wenn die Angebote auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten sind. Genau daran hapert es jedoch in der Praxis oftmals. So ist im Global Benefits Attitudes Survey von Willis Towers Watson aus dem Vorjahr weniger als die Hälfte der befragten Arbeitnehmer der Ansicht, dass die angebotenen Zusatzleistungen ihres Betriebs ihrem Bedarf entsprechen.

„Eine bAV wird von Arbeitnehmern immer stärker nachgefragt“, beobachtet Heineke Conrads, Leiterin Retirement bei Willis Towers Watson Deutschland. „Mitarbeiter fragen offenbar stärker und präziser nach der bAV. Sie erwarten nicht nur irgendeine bAV, sondern ein markt- und bedarfsgerechtes Konzept. Hier spielt zum Beispiel Flexibilität etwa bei der Risikoabsicherung oder der Auszahlungsform eine Rolle.“

Folge: Immer mehr Unternehmen überarbeiten ihr bAV-Modell und lassen es hochprofessionell managen. Zudem beziehen sie ihre bAV stärker als bisher als tra-

gendes Element in das Gesamtvergütungssystem ein. Andere wiederum denken daran, ihre betriebliche Altersvorsorge vollkommen neu aufzusetzen oder erstmalig anzubieten. Entscheidende Impulse dazu liefert das seit Anfang des Jahres geltende Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG), das den Unternehmen mehr Möglichkeiten gibt, ihre bAV-Systeme zu gestalten. „Das BRSG regt auch Unternehmen, die bereits über ein gut funktionierendes bAV-System verfügen, dazu an, dieses zu reflektieren - etwa ob es zukunftsfest ist und ob es zu den Bedürfnissen von Unternehmen und Mitarbeitern passt“, sagt Betriebsrentenexpertin Conrads.

Dabei sind es gerade Mittelständler, die mit klugen Ideen, klarem Fokus und Liebe zum Detail innovative bAV-Modelle aufsetzen, die ihnen einen Wettbewerbsvorteil im Wettbewerb um gute Talente auf dem Arbeitsmarkt verschaffen. Dies beweisen die diesjährigen Preisträger des Deutschen bAV-Preises. So hat die Jury in der Kategorie Großunternehmen mit Koenig & Bauer, Heidelberger Druck und Miele drei Unternehmen gekürt, die eher dem gehobenen Mittelstand als dem Lager der Großkonzerne zuzuordnen sind.

Neustart in Würzburg

Das Management des Würzburger Druckmaschinenherstellers Koenig & Bauer hat die hauseigene bAV im vergangenen Jahr komplett umgekrempelt und auf eine leistungsorientierte Leistungszusage umgestellt. Die Mitarbeiter haben nun die Möglichkeit, sich mit eigenen Beiträgen direkt an der Betriebsrente zu beteiligen. Vorher stand dafür lediglich die Metallrente zur Verfügung. Im neuen Modell gilt das Op-

ping-out-Prinzip, das heißt, Arbeitnehmer, die nicht an dem Modell teilnehmen wollen, müssen dies ausdrücklich erklären.

Die eingezahlten Beiträge bezuschusst Koenig & Bauer mit 100 Prozent - zusätzlich gespeist aus den gesparten Arbeitgeberbeiträgen zur Sozialversicherung. „Die bisherige Betriebsrente besaß eine geringe Attraktivität sowohl bei Mitarbeitern als auch für Bewerber“, erläutert Volker Schiele, Bereichsleiter Personalmanagement und Ausbildung bei Koenig & Bauer, das Konzept. „Wir wollten ein modernes und faires Versorgungskonzept mit zeitgemäßen Versorgungsleistungen, bei dem auch für die Mitarbeiter die Chance besteht, durch Eigenbeteiligung ihre Altersversorgung mitzubestimmen.“

Noch einen Schritt weiter geht das bAV-Konzept der Isabellenhütte, Preisträger in der Kategorie kleine und mittlere Unternehmen. Das Isacare genannte Modell fußt auf drei Säulen: einer Basisversorgung mit einem reinen Arbeitgeberbeitrag, einer geförderten klassischen Entgeltumwandlung und einer Erfolgsbeteiligung, die bei Einzahlung in die bAV mit 30 Prozent gefördert wird. Der Vorteil: Die Mitarbeiter des Herstellers von Präzisionsmesstechnik haben die Wahl, welche Bausteine der bAV sie in Anspruch nehmen wollen. Sie können darüber hinaus jährlich entscheiden, ob ihre Erfolgsbeteiligung in die bAV fließen oder ausgezahlt werden soll. Durch den gewinnabhängigen Bestandteil hat der Mitarbeiter selbst Einfluss auf die Höhe der Beiträge zur bAV. Gleichzeitig wird er durch den Zuschuss des Arbeitgebers animiert, in die Betriebsrente einzuzahlen. Für das Management bestehen darüber hinaus weiter gehende Fördermöglichkeiten.