

Durch Finanzierung Fachkräfte gewinnen

Zur Bindung und Gewinnung von Fachkräften ist deren finanzielle Absicherung im Alter so wichtig wie seit vielen Jahren nicht. Viele mittelständische Unternehmen unterschätzen dies. Dabei kann man mit den passenden Instrumenten die Attraktivität als Arbeitgeber nachhaltig steigern.

Für 37 Prozent der Arbeitnehmenden ist eine überzeugende finanzielle Absicherung im Alter ein wichtiger Grund, sich für einen Arbeitgeber zu entscheiden. 50 Prozent der Mitarbeitenden geben sogar an, dass dies ein zentrales Argument ist, im Unternehmen zu bleiben. Trotzdem sind die Teilnahmequoten in der betrieblichen Altersversorgung („bAV“) seit Jahren enttäuschend. Der Hauptgrund dafür: Es mangelt an überzeugenden Lösungen und der richtigen Kommunikation in Unternehmen.

Aktuelle bAV-Lösungen ungenügend für die heutigen Generationen

Die zunehmend in den Arbeitsmarkt drängenden Generationen Y und Z haben deutlich höhere Anforderungen an ihre finanzielle Absicherung als noch die Generation davor. Altersvorsorge muss für heutige Mitarbeitende digital verfügbar sein, am besten per App über das Smartphone. Hier konkurriert die bAV zunehmend mit Neo-Brokern und Online-Plattformen. Und doch planen nur rund sieben Prozent der Unternehmen, für die bAV zukünftig eine App-basierte Lösung einzuführen. Hinzu kommt, dass es in Unternehmen oft nur renditeschwache, unflexible, teure und intransparente bAV-Lösungen gibt, von denen mittlerweile sogar die Verbraucherschutzzentralen abraten.

Arbeitgeber bei der Altersvorsorge in der Pflicht

Es braucht modernere und leistungsfähigere Lösungen mit einem klaren, greifbaren Mehrwert für Fachkräfte, um eine langfristige Bindung zum Unternehmen herzustellen. Aber oftmals sind selbst die Arbeitgeber nicht gut über die eigenen Lösungen informiert. Dabei sind 72 Prozent der Mitarbeitenden der Meinung, dass der Ar-



beitgeber eine aktive Rolle beim Angebot einer bAV übernehmen sollte. Ein mangelhaftes Angebot führt somit unmittelbar zu Vertrauensverlust. Und senkt die Attraktivität des Arbeitgebers in der Wahrnehmung von Fachkräften massiv.

Ein echter Mehrwert: Lösungen außerhalb der bAV

Der regulatorische Rahmen ist so eng und komplex, dass sich die besseren Lösungen oftmals außerhalb der bAV finden lassen: ETF-basierte Vorsorgekonten. Sie sind flexibler, deutlich kostengünstiger und für Mitarbeitende jederzeit online per Web oder App verfügbar. Die zu erwartende Rente, die durch passende Zuschüsse des Arbeitgebers sinnvoll aufgestockt werden kann, wird börsentäglich angezeigt – ebenso wie der aktuelle Vertragswert. Der finanzielle Beitrag des Arbeitgebers für die Altersvorsorge wird täglich in Form höherer Rentenleistungen über das eigene Smartphone greifbar. Fachkräfte sehen so unmittelbar, worauf sie bei einem Arbeitgeberwechsel verzichten würden. Ein weiterer großer Vorteil für den



Arbeitgeber: Er wird von komplexen Verwaltungsaufwänden der bAV entlastet. Zudem entfällt die Arbeitgeberhaftung für die spätere Rentenzahlung.

Mehr Flexibilität über Entgeltumwandlung mit Zeitwertkonten

Ebenfalls außerhalb der bAV angesiedelt sind Zeitwertkonten. Sie werden zwar auch über das Bruttogehalt („Entgeltumwandlung“) bespart. Passen aber aufgrund ihrer hohen Flexibilität wesentlich besser zu den Erwerbsbiografien heutiger Generationen. Denn die Möglichkeit, das Erwerbsleben aufgrund wichtiger Ereignisse unterbrechen zu können, ohne in finanzielle Engpässe zu geraten, spielt für Fachkräfte eine immens wichtige Rolle.

Die über die Entgeltumwandlung angesparten Beiträge werden kostengünstig und renditestark in einem Zeitwertkonto angelegt. Auch Überstunden, Bonuszahlungen und Urlaubstage können einge-

bracht werden. Aus dem angesparten Kapitalstock kann Geld wieder in Zeit „zurückgewandelt“ werden, sodass gesundheits- oder pflegebedingte Auszeiten, Arbeitszeitreduzierungen, Weiterbildung oder aber der Vorruhestand ohne spürbare finanzielle Einbußen geplant werden können. Arbeitgeber bieten ihren Mitarbeitenden somit ein Instrument zur finanziellen Absicherung an, das bereits während der Erwerbstätigkeit erlebbar wird.

Auch der Gesetzgeber erkennt den Mehrwert moderner Zeitwertkontenmodelle für die Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf. Ambulante und stationäre Pflegeeinrichtungen erhalten aktuell eine staatliche Kostenübernahme von 7.500 Euro für die Entwicklung und Konzeption von Zeitwertkontenmodellen.

Ein attraktiver Arbeitgeber für Fachkräfte werden

Nicht nur ein schlüssiges Konzept macht attraktive Arbeitgeber aus. Sondern auch die transparente und nachvollziehbare Kommunikati-

Gut zu wissen

- Für 37 Prozent der Arbeitnehmenden ist eine überzeugende finanzielle Absicherung im Alter ein wichtiger Grund, sich für einen Arbeitgeber zu entscheiden
- Altersvorsorge muss für heutige Mitarbeitende digital verfügbar sein, am besten per App über das Smartphone
- ETF-basierte Vorsorgekonten sind flexibler, deutlich kostengünstiger und für Mitarbeitende jederzeit online per Web oder App verfügbar

on selbiger. Digitale Plattformen verwalten mittlerweile nicht nur die angebotenen Lösungen, sondern vereinfachen auch die Implementierung und verbessern die Kommunikation zu den Mitarbeitenden. Über einen digitalen Zugang im Unternehmen, die Altersvorsorge einzusehen, Auszeiten anzustoßen und multimedialen Content zur Kommunikation bereitzustellen, wird zunehmend ein entscheidender Faktor im Wettbewerb um Fachkräfte werden. Es ist mittlerweile alles verfügbar, um die Unternehmen im Mittelstand für Fachkräfte attraktiv zu machen. Es liegt jetzt nur noch an Ihnen, diese Instrumente auch zu nutzen.

Alberto del Pozo

Geschäftsführer beim Frankfurter Fintech
myPension
BVMW-Mitglied

www.mypension.de

