

Für Mitarbeitende vorsorgen

Der Mangel an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist manifest. Hinzu kommt eine branchenbedingt hohe Fluktuation. Was tun? Ein Versicherungsmodell für treue Mitarbeitende kann ein Lösungsweg sein

Ein Erwerbsleben lang im gleichen (Tourismus-)betrieb zu arbeiten und dann in den Ruhestand gehen. So war es mal. Heute klingt das fast anachronistisch. Klar, weil sich die Rahmenbedingungen geändert haben. Zumindest für alle, die nach 2003 ihr Dienstverhältnis begonnen haben, gilt die Abfertigung neu. Also: lange Betriebszugehörigkeit wird (aus durchaus nachvollziehbaren Gründen) nicht mehr an die Abfertigung geknüpft. Hinzu kommt der soziale Wandel. Die Generationen Y und Z (also die nach 1990 Geborenen) ticken eben mal anders.

Text: Daniel Nutz

Doch muss man das als Unternehmen so hinnehmen, dass die Leute eben alle paar Jahre (oder Monate!) wechseln? Nein, befindet Manfred Reinalter, der seit 2004 mit seinem Unternehmen Betriebliche Altersvorsorge Consulting an speziellen Lösungen für Betriebe, neuerdings auch branchenspezifisch für die Tourismusbranche, schmiedet. Die Branche habe ihr Image leider selbst erzeugt, sagt Reinalter. Dabei gebe es eben zwei Arten von Unternehmen. Die einen, die das Thema Mitarbeitende vernachlässigen und jene, die Mitarbeitende als Teil des Erfolgs sehen und auch entsprechende Wertschätzung und auch Leistung bieten. Eine dieser Leistungen ist die von ihm vertretene betriebliche Pensionsvorsorge.

Was haben Mitarbeitende davon?

Der Ansatz ist klar: Durch eine monatliche Zahlung, die letztendlich auf dem Pensionskonto der Arbeitnehmer landet, sollen Anreize

geschaffen werden, die Menschen in die Branche holen und ferner auch dort halten. Das kann prinzipiell auf unterschiedliche Arten passieren. Das Angebot der Betriebliche Altersvorsorge Consulting sieht vor, dass Betriebe Geld in den Vorsorgetopf des Mitarbeiters legen. Der Deal lautet dann: Bleibt der Mitarbeiter, erhält er eine ordentliche Firmenpension. Geht der Mitarbeiter in den ersten drei Jahren, gehört der Topf wieder Ihnen. Geht er nach den ersten drei Jahren, erhält der Mitarbeiter die Hälfte, der Rest gehört dem Unternehmen.

Was bringt das Arbeitgebern?

Der Vorteil dieser Lösung für die Unternehmen liegt auf der Hand. Da keine Lohnnebenkosten anfallen, kommt die Arbeitgeber diese Form der Entlohnung

günstiger. Zudem ist sie auch steuerlich absetzbar. Und auch die Mitarbeiter haben letztendlich einen Vorteil. Dann nämlich, wenn sie die Auszahlung tatsächlich in der Pension in Anspruch nehmen. Dort ist die Besteuerung im Regelfall geringer. Womit auch hier mehr netto übrigbleibt.

Wie kann man das System weiterdenken?

Prinzipiell wäre es auch denkbar, dass man nicht einzelne Unternehmen, sondern Tourismusregionen oder ganze Bundesländer in so ein System aufnimmt, wünscht sich Reinalter. Arbeitnehmer, die lange in der Region bleiben würden, könnten durch eine Zusatzpension profitieren. Ein Thema, das sicher spannend ist. Es bleibt nur die Frage: Wer zahlt dann für diese ein?



» Beispiel

Köchin, 25 Jahre (angenommenes Pensionsalter 65)

Monatlicher Bruttobezug EUR 2.500,-, nach drei Saisonen trennen sich die Wege und die Mitarbeiterin scheidet aus. Das angesparte Kapital fließt nun zur Gänze zurück ins Unternehmen.* Nach zehn Saisonen hat die Mitarbeiterin in ihrem Pensionstopf 13.000 Euro. Bleibt die Mitarbeiterin bis zur Pension, erhält diese eine einmalige Abfindung in der Höhe von brutto 278.000 Euro oder lebenslang 14-mal jährlich eine Pension von brutto 770 Euro

* Ab 3 Jahren gilt: Kündigung durch den Arbeitgeber - 100% Anspruch AN
Kündigung durch den Arbeitnehmer - 50% Anspruch AN
Pensionsantritt (vorzeitige AP, gesetzliche AP, Berufsunfähigkeitspension) immer 100% Anspruch AN
Austritt aus wichtigem Grund - 100% Anspruch AN