

# Soziale Kompetenz für Tourismusbetriebe?

Die Antwort lautet: Ja – durch betriebliche Mitarbeitervorsorge für Schlüsselkräfte



**Manfred Reinalter,**  
Geschäftsführer, Betriebliche Altersvorsorge  
Consulting GmbH

## Wettbewerbsvorteil durch soziale Kompetenz

Seit Jahren kämpfen Tourismusbetriebe bei der Suche nach qualifizierten Mitarbeitern mit Imageproblemen. Der steigende Wettbewerbsdruck zwingt dazu, sich neu auszurichten. Längst genügt es nicht mehr Ausstattung auf 5-Sterne-Niveau anzubieten, letztendlich ist sogar diese austauschbar. Es gilt also, ein Alleinstellungsmerkmal zu finden und dies liegt gerade in dieser Branche in der Kompetenz und den Qualitäten ihres Personals. Die zentrale Frage lautet: Wie kann man hochqualifizierte Mitarbeiter längerfristig an das Unternehmen binden?

Die Antwort ist, wie so oft, sehr einfach: Durch soziale Kompetenz. Mit einer beitragsorientierten Mitarbeitervorsorge bieten Sie Ihren Schlüsselkräften soziale Kompetenz. Absicherung im Falle der Berufsunfähigkeit, Vorsorge für die Hinterbliebenen und natürlich finanzielle Absicherung für das Alter. Sollte der Mitarbeiter für die vereinbarte Beschäftigungsdauer (z.B. 6 Saisonen) nicht in Ihrem Unternehmen bleiben, so verfällt sein Anspruch, das angesparte Kapital steht dem Unternehmen wieder zur Verfügung und kann zur neuerlichen Mitarbeitersuche verwendet werden. Damit diese soziale Kompetenz am Arbeitsmarkt wahrgenommen wird, ist Öffentlichkeitsarbeit wichtig – ob als einzelnes

Unternehmen oder gemeinsam als Region. Die Vorsorge ist ein Teil der Entlohnung. Ohne Lohnnebenkosten, also billiger als Barlohn, und für den Mitarbeiter von hohem emotionalen Wert.

## Vorteile

- Soziale Kompetenz, dadurch bessere Positionierung am Arbeitsmarkt
- Qualifizierte Mitarbeiter an das Unternehmen binden
- Keine Lohnnebenkosten beim Arbeitgeber
- Keine Abgaben beim Mitarbeiter, Brutto für Netto auf das „Pensionskonto“
- Bedarfsgerechte Vorsorgebausteine, Absicherung für Berufsunfähigkeit, Hinterbliebenenvorsorge möglich
- Sichere Veranlagung im Deckungsstock des Versicherers
- Wartezeit kann vereinbart werden
- Ansprüche, die verfallen, fließen an das Unternehmen zurück
- Risiken werden an den Versicherer ausgelagert

## Beispiel

Ein 41-jähriger Küchenchef hat ein Jahresgehalt von 73.698,-€ brutto (inklusive Bonuszahlungen). Es werden zusätzlich 10 % des Bruttobezuges für die betriebliche Vorsorge verwendet. Die angenommene Gehaltssteigerung beträgt 2,5 % p.a., Pensionsalter 65.

Wartezeit von 6 Saisonen für die Alterspension, d.h. sollte das Dienstverhältnis nicht verlängert werden, so steht innerhalb der vereinbarten Wartezeit das Kapital dem Unternehmen zu.

Leistungen der betrieblichen Vorsorge

lebenslange Alterspension zum Pensionsalter 65, 14mal jährlich oder einmalige Kapitalabfindung <sup>1)</sup>	EUR 1.710,- EUR 316.406,-
Berufsunfähigkeitspension, 14mal jährlich und Beitragsbefreiung	EUR 1.000,-
Lebenslange Hinterbliebenenpension oder einmalige Kapitalabfindung durch Todesfallschutz im 1. Jahr	60 % der Alterspension EUR 186.726,-
Einmalige Abfertigungszahlung zum Pensionsalter (aus MVK, Netto <sup>2)</sup> )	EUR 37.961,-
Kapitalstand nach 6 Saisonen = Unverfallbarkeitsbetrag	EUR 19.167,-
Kapitalstand nach 10 Jahren oder einmalige Abfindung	EUR 81.305,96
Lohnnebenkostensparnis kumuliert	EUR 76.646,-

1) Die Zahlenangaben über die Gewinnbeteiligung beruhen auf Schätzungen, denen die gegenwärtigen Verhältnisse zugrunde liegen. Sie sind daher unverbindlich.  
2) Angenommene Verzinsung von 3,5 % p.a. und mit einem Steuersatz von 6 % versteuert.

inklusive der gesetzlichen Abfertigungsansprüche aus der Mitarbeitervorsorgekasse.

## Modellgestaltung

Die Mitarbeitervorsorge soll bedarfsgerecht unter Berücksichtigung der persönlichen Situation des Mitarbeiters gestaltet werden. Die Dauer der Wartezeit ist frei wählbar. Dadurch wird die entsprechende Mitarbeiterbindung erzielt. Die Beitragsgestaltung ist abhängig vom Einkommen und soll auf die individuellen Bedürfnisse abgestimmt werden.

Mitgliedern der KMU-Plattform ([www.kmu-plattform.eu](http://www.kmu-plattform.eu)) werden von namhaften Versicherungsunternehmen besondere Konditionen geboten. Die Mitgliedschaft bei dieser Plattform ist kostenlos. Diese Konditionen wurden bei der Musterberechnung verwendet.

Kein seriöser Berater in betrieblichen Vorsorgelösungen kann an dieser Plattform vorbeigehen.

## Die betriebliche Mitarbeitervorsorge

Moderne und zeitgemäße Entlohnung hilft bei der Mitarbeiterfindung und Mitarbeiterbindung. Der Wert der betrieblichen Vorsorge wird nicht durch den Beitrag, sondern durch die Kommunikation bestimmt. Soziale Kompetenz, nachhaltig und ohne Risiko für das Unternehmen.

Ihr Mitarbeiter – Ihr wichtigster Partner für eine zukunftsorientierte Unternehmenspositionierung.

Betriebliche Vorsorge ist nur ein Schritt, doch der Schritt in die „richtige“ Richtung. Soziale Kompetenz als Antwort auf die Herausforderungen am Arbeitsmarkt.

**Kontakt:**  
Betriebliche Altersvorsorge Consulting GmbH  
Geschäftsführer Manfred Reinalter  
Achenweg 1,  
5760 Saalfelden  
Tel.: 06582/70370,  
Fax: 06582/70370-11  
office@betrieblichealtersvorsorge.at