

Mitarbeiter finden & binden mit Unterstützung der bAV

Agenda

**Herausforderungen – Fachkräftemangel
und Demografie**

Benefits

Gute Gründe für moderne bAV-Konzepte

Fazit



Herausforderung Fachkräftemangel

 WirtschaftsWoche

Fachkräftemangel Deutschland: Das kostet der ...

Bei der Bundesagentur für Arbeit waren im März dieses Jahres 838.533 offene Stellen gemeldet. Diese würden die deutsche Wirtschaft im Moment...

vor 3 Wochen



 FAZ.NET

Die Personalnot kommt mit Wucht

Ein geballter Alarmruf lässt aufhorchen: Der Mangel an Fachkräften verschärft sich drastisch, zeigen zwei neue Studien. Vor allem im...

vor 2 Tagen



 WELT

Fachkräftemangel: Forscher fordern Einwanderungsoffensive

Die Knappheit an gut ausgebildeten Arbeitskräften wird zur Bedrohung für die heimische Wirtschaft und unseren Wohlstand. Besonders im MINT-...

vor 2 Tagen



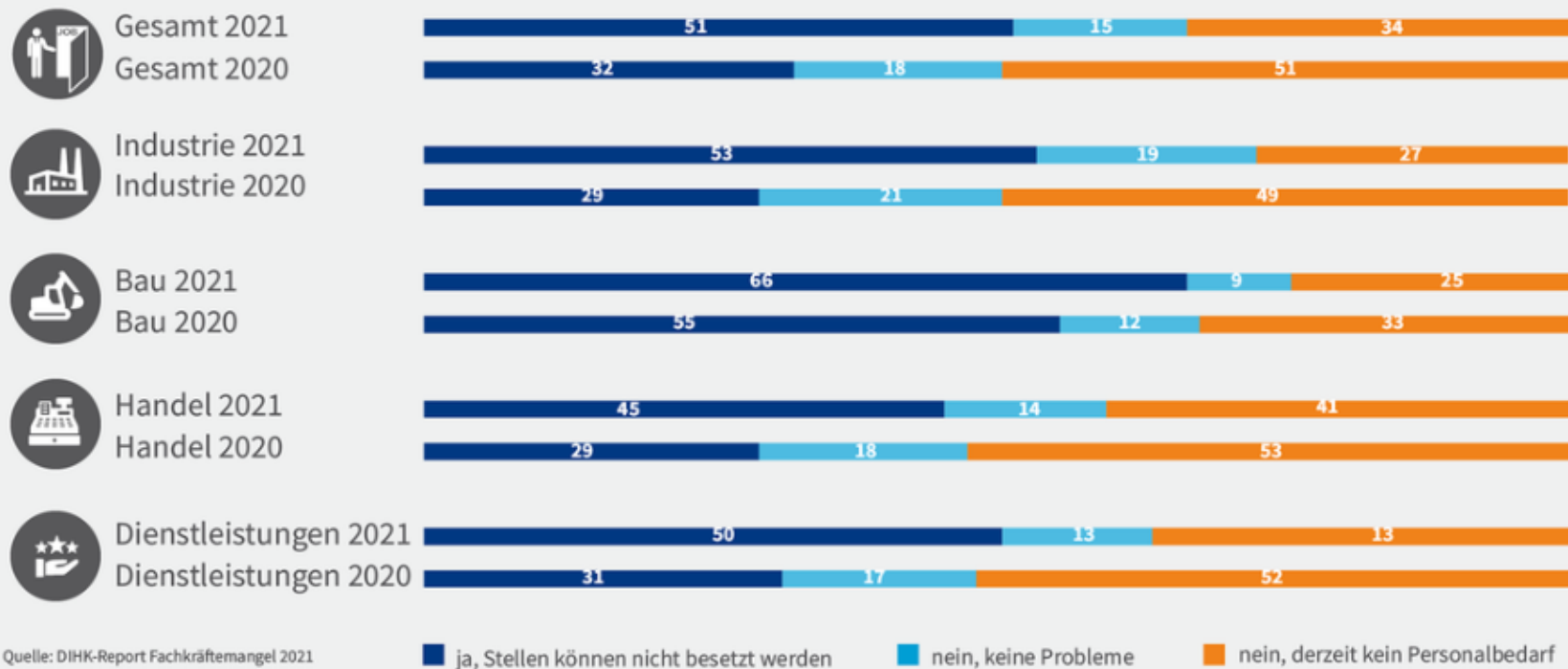
Abgerufen am 27.05.2022



Herausforderung Fachkräftemangel

Können Sie in Ihrem Unternehmen derzeit offene Stellen längerfristig nicht besetzen, weil Sie keine passenden Arbeitskräfte finden?

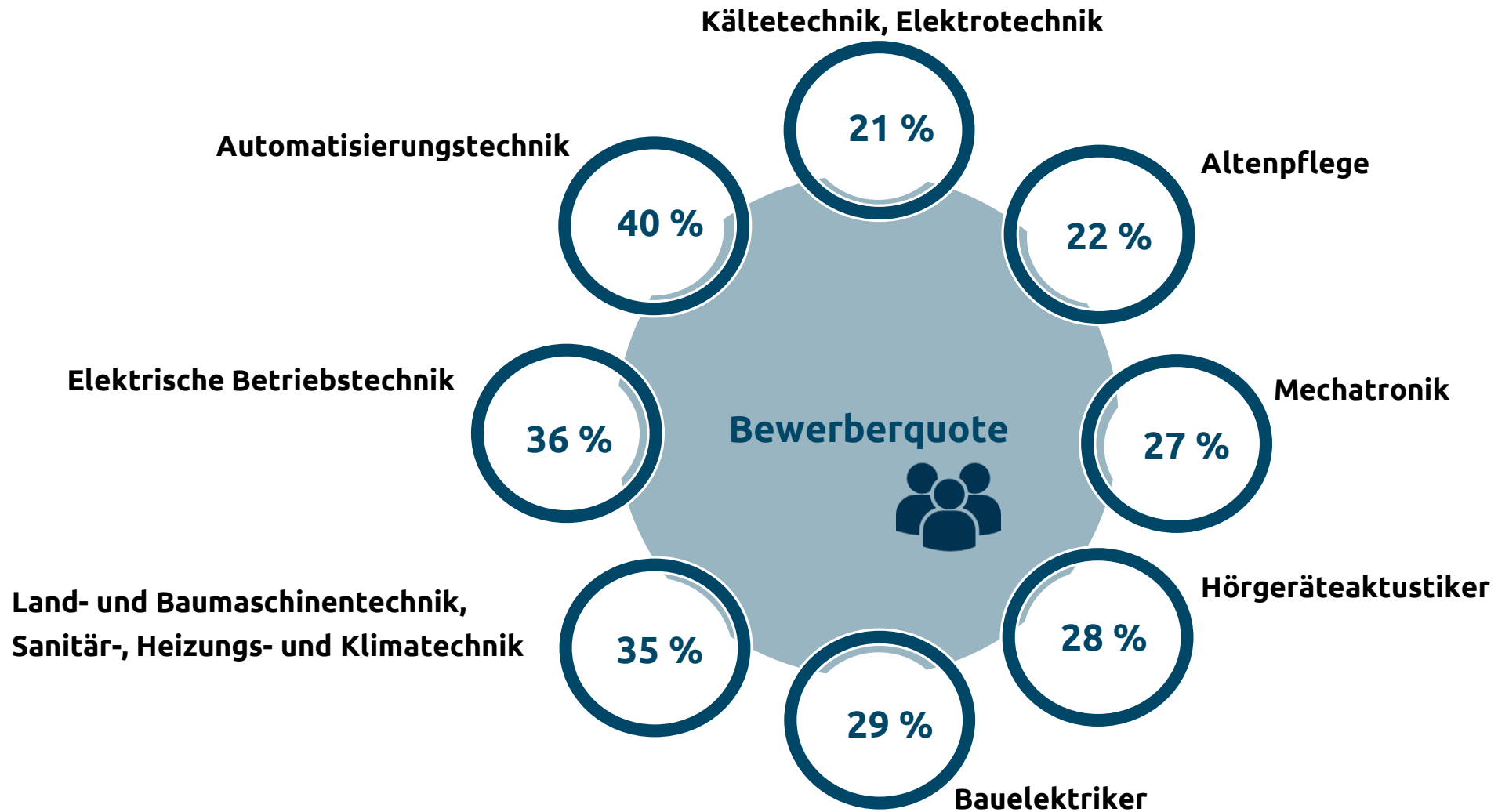
nach Wirtschaftszweigen - in Prozent



© DIHK



Bedarf an Fachkräften – Bewerberquoten



Quelle: Stellenmarkt.de, Karrieremagazin, abgerufen 27.05.2022



Demografie

- Fachkräftemangel expandiert zum generellen Arbeitnehmermangel.
- Viele Lehrstellen bleiben unbesetzt.
- Heute: Arbeitnehmer wählen ihren Arbeitgeber aus und nicht umgekehrt!

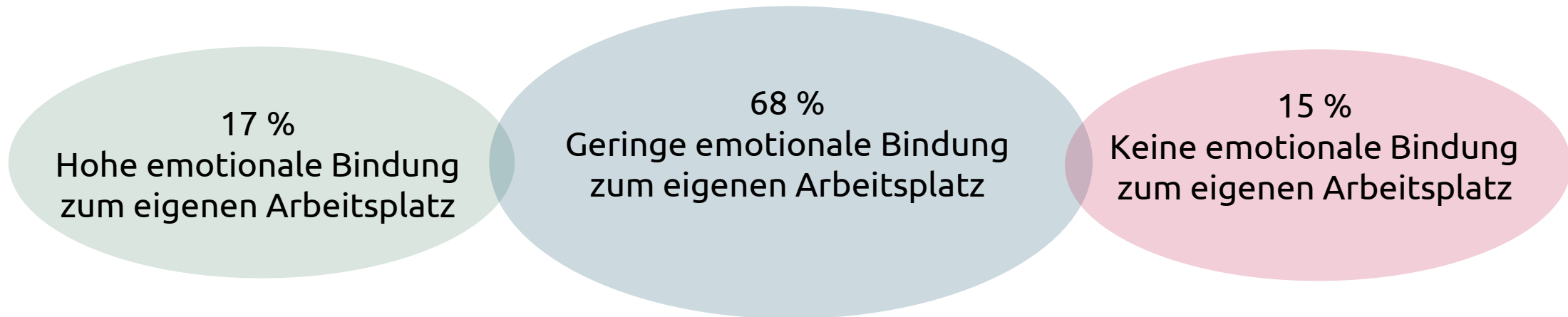


Arbeitgeber müssen umdenken und ihre Attraktivität steigern!



Herausforderung Gallup Engagement Index

- **Wie hoch ist der Grad der emotionalen Bindung von Mitarbeitern gegenüber Ihrem Arbeitgeber?**
- **Wie hoch ist ihr Engagement und die Arbeitsmotivation?**



- Hohe Kosten aufgrund der inneren Kündigung von 15 % der Arbeitnehmer ab 18 Jahren in Deutschland im Jahr 2020
- Wechselbereitschaft der Arbeitnehmer hat in den letzten Jahren zugenommen.

Quelle: Berkemeyer, abgerufen am 27.05.2022



Vorteile der Mitarbeiterbindung



- **Unternehmenserfolg erhöhen**

- Mitarbeiter mit einer emotionalen Bindung sind produktiver und fühlen sich verantwortlicher.



- **Know-how sichern**

- Wissensverlust durch Verlassen des Mitarbeiters kann schwer ausgeglichen werden.



- **Minimierung von Fluktuation und Kosten**

- Nachhaltig und kostengünstiger in die Bindung der Mitarbeiter investieren als neue Mitarbeiter einzuarbeiten.



- **Attraktivität am Arbeitsmarkt steigt**

- Durch zufriedene Mitarbeiter steigt die eigene Attraktivität als Arbeitgeber.



Arbeitgeber, Gehälter und mehr

Welche Benefits werden Mitarbeitern in dem Unternehmen angeboten?

Barrierefrei **Betriebliche Altersvorsorge** Betriebsarzt

Coaching Diensthandy Essenszulage Firmenwagen

Flexible Arbeitszeiten Gesundheits-Maßnahmen

Gute Verkehrsanbindung Homeoffice Hund erlaubt

Kinderbetreuung Internetnutzung Kantine

Mitarbeiter-Beteiligung Mitarbeiter-Events Mitarbeiter-Rabatt

Parkplatz

Würdest du diesen Arbeitgeber einem Freund weiterempfehlen?

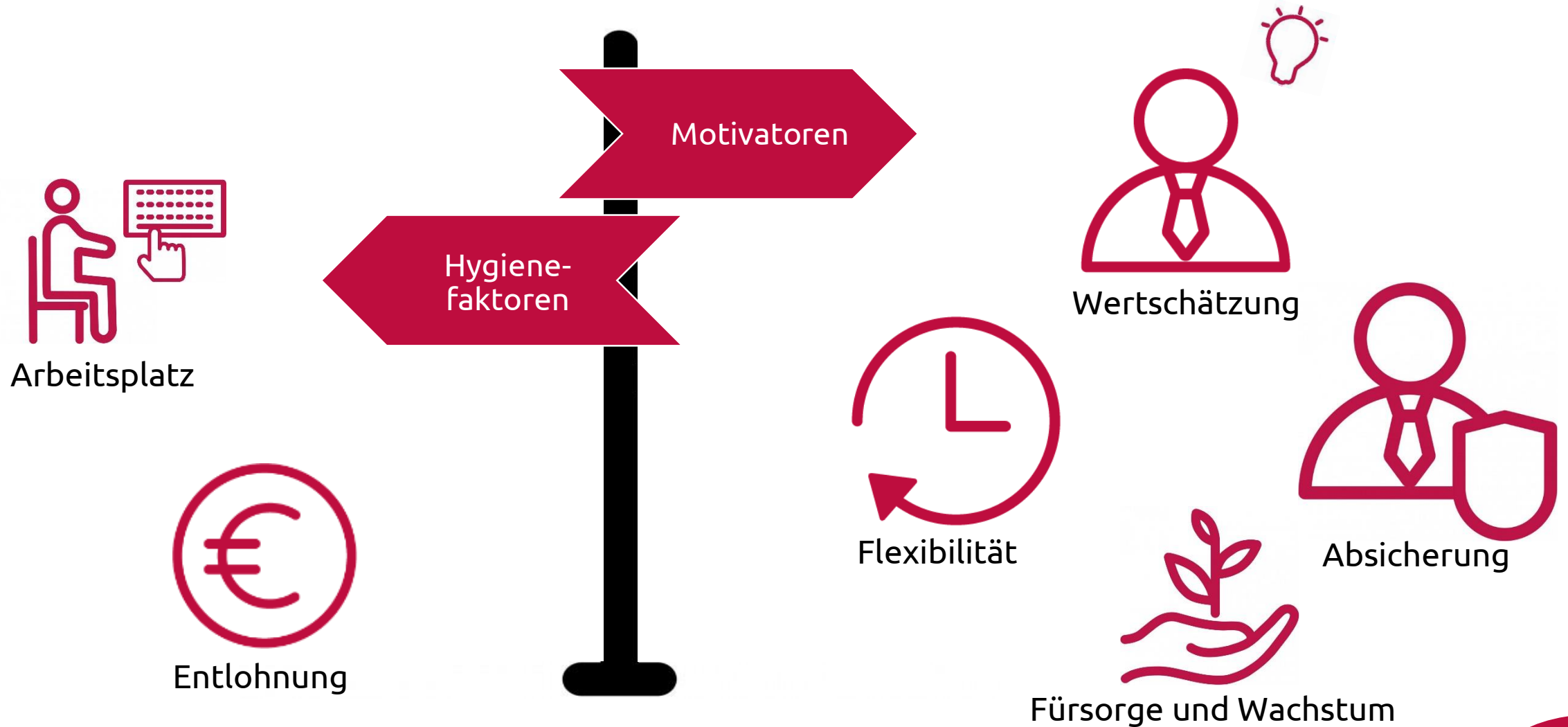
☒ Ja ☐ Nein

Ca. 1 Mio.
bewertete
Unternehmen

Quelle: kununu



Benefits – Hygienefaktoren und Motivatoren



Das wünschen sich Mitarbeiter

Sozialleistungen/ Benefits/ Mitarbeitervorteile: Das sind die Top 3 nach Altersgruppen

Unter 30-Jährige

1. Betriebliche Altersvorsorge (40,4 %*)
2. Kostenfreie Getränke (Kaffee, Wasser, Tee) (37,8 %)
3. Gewinnbeteiligung (21,8 %)

40- bis 50-Jährige

1. Betriebliche Altersvorsorge (52,4 %)
2. Kostenfreie Getränke (Kaffee, Wasser, Tee) (32,2 %)
3. Erfolgsabhängiger Bonus (29,9 %)

30- bis 40-Jährige

1. Betriebliche Altersvorsorge (43,3 %)
2. Kostenfreie Getränke (Kaffee, Wasser, Tee) (36,2 %)
3. Gewinnbeteiligung (26,3 %)

Über 50-Jährige

1. Betriebliche Altersvorsorge (54,0 %)
2. Erfolgsabhängiger Bonus (29,4 %)
3. Gesundheitsvorsorge (28,3 %)

**40,4 % der unter 30-Jährigen haben die betriebliche Altersvorsorge als einen von drei der wichtigsten Faktoren bei einem neuen Arbeitgeber/Job ausgewählt.*

Für 49 % der Arbeitnehmer ist die bAV der wichtigste Mitarbeiter-Benefit.

Repräsentative Umfrage der Jobplattform Stepstone 2021

80 % der Arbeitnehmer würden bei einem Jobwechsel auf das bAV-Angebot des Arbeitgebers achten.

Deloitte-Studie zur betrieblichen Altersversorgung 2020



Gute Gründe für moderne bAV-Konzepte



Arbeitgeberimage verbessern



Fürsorgepflicht erfüllen



Arbeitnehmer denken heute anders



Finanzierungsmöglichkeiten in der bAV

Arbeitnehmerfinanzierte bAV

- Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers
- zzgl. gesetzlich verpflichtendem Arbeitgeberzuschuss



Mischfinanzierte bAV

- **Zusätzlicher Arbeitgeberbeitrag**



- Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers
- zzgl. gesetzlich verpflichtendem Arbeitgeberzuschuss



Arbeitgeberfinanzierte bAV

- **Rein arbeitgeberfinanzierte Versorgung**



- Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers
- zzgl. gesetzlich verpflichtendem Arbeitgeberzuschuss



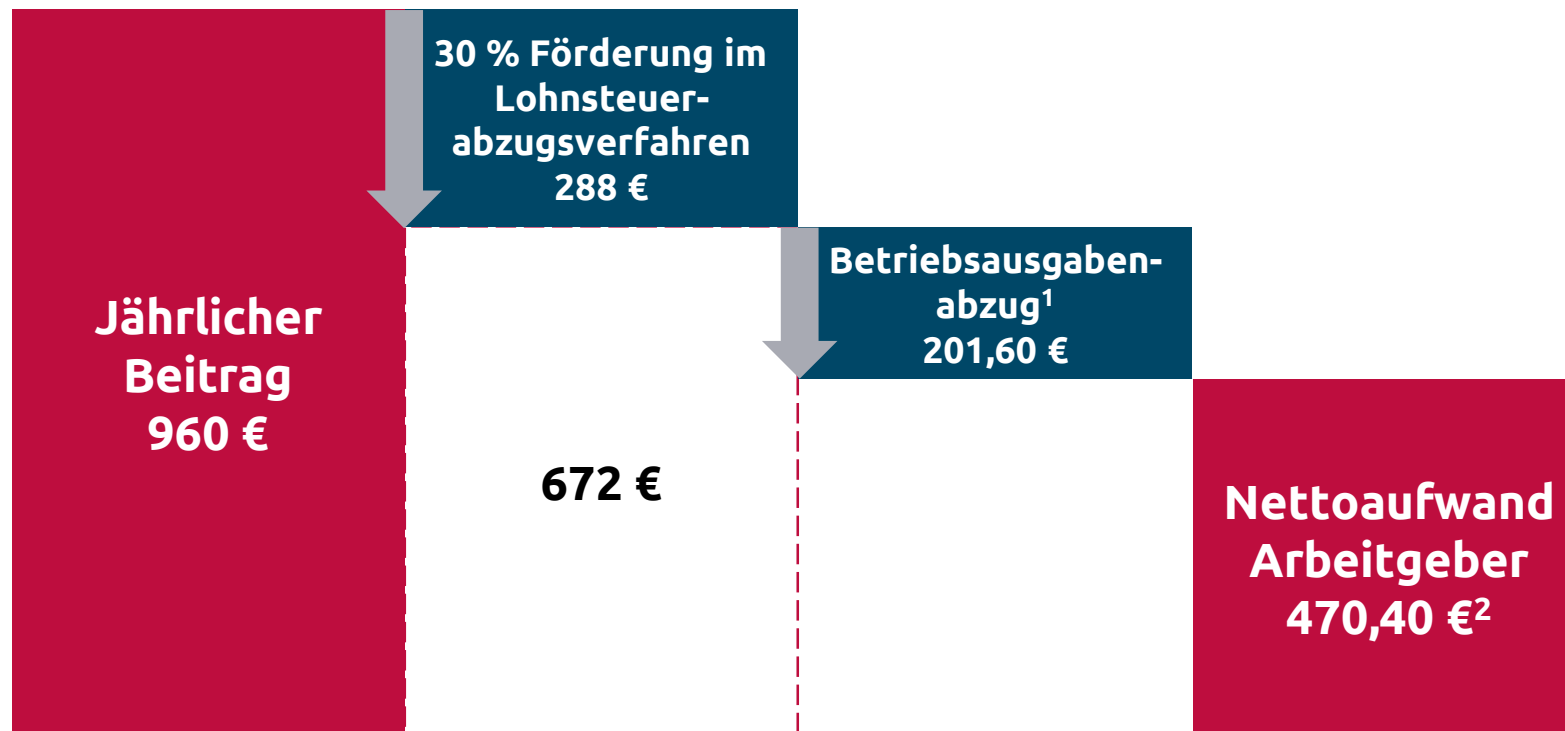
Probleme bei einer Lohnerhöhung

- Die Lohnerhöhung ist für Arbeitgeber verhältnismäßig teuer und wird beim Arbeitnehmer mit vollen Abzügen belastet.
- Die Wirkung einer Lohnerhöhung ist häufig nur von kurzer Dauer.
- Eine Lohnerhöhung weckt Begehrlichkeiten für die nächsten Jahre.
- Eine Bindungswirkung kann nur bedingt erreicht werden.



Förderung für Geringverdiener

Beispiel: 960 € p.a. Arbeitgeberbeitrag nach § 100 EStG



Der Nettoaufwand beträgt nur 49 % des Jahresbeitrags!

¹ Pauschal angenommener Unternehmenssteuersatz in Höhe von 30 %

² Zusätzliche Refinanzierung des Arbeitgeberbeitrags durch Entgeltumwandlung des Mitarbeiters und Weitergabe von pauschal 15 % gesetzlichem Arbeitgeberzuschuss möglich (bei insgesamt ca. 20 % Ersparnis).



Ein Praxisbeispiel – der Nutzen für den Arbeitnehmer

bAV-Gesamtbeitrag

- 30 Jahre, Steuerklasse I, keine Kirche, kassenindividueller Zusatzbeitrag 1,3 %, keine Kinder, 2.500 € mtl. Bruttoeinkommen, Anspruch: Stufe 2



100 € Entgeltumwandlung vom Brutto

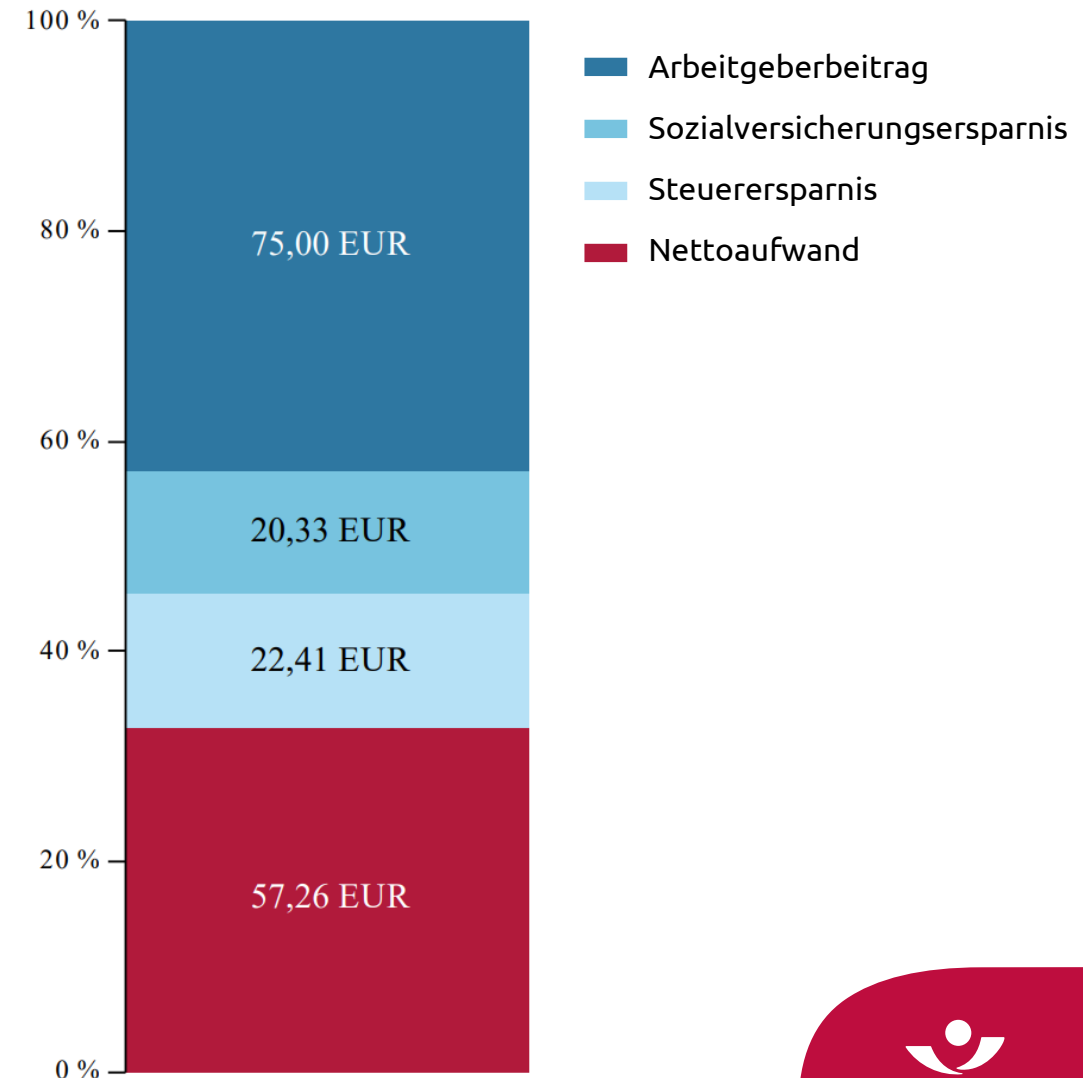


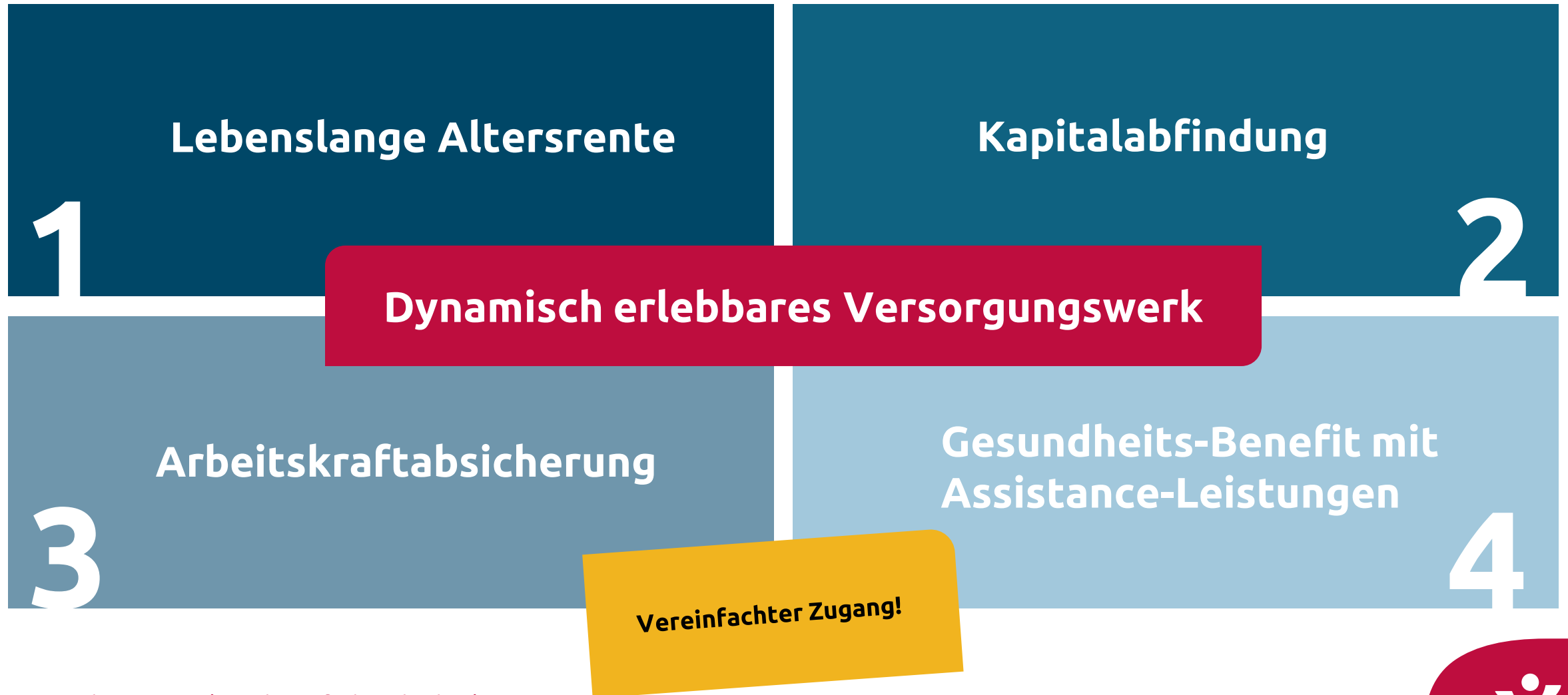
15% Arbeitgeberzuschuss



60 € Arbeitgeberbeitrag

Der Arbeitnehmer zahlt netto ca. 57 € und es fließen insgesamt 175 € in die bAV!





- Betriebliche Altersversorgung modern gestalten und gezielt als Benefit einsetzen – der **Trend** geht eindeutig wieder stärker hin **zur arbeitgeberfinanzierten bAV**.
 - Bei Mitarbeitern **beliebte Benefits** sind „das Zünglein an der Waage“ im Wettbewerb um die besten Mitarbeiter – **bAV & bKV sind anerkannte** Top-Benefits in betrieblichen Versorgungssystemen und bilden ein dynamisch erlebbares Versorgungswerk für die Mitarbeiter ab!
- bAV als integralen Bestandteil der Gesamtvergütung verstehen, nicht als „lästige Arbeitgeberpflicht“.
- bAV als cleveres **Personalmarketinginstrument** nutzen, um effizient auf die Herausforderungen Fachkräftemangel und Demografie zu reagieren.
 - Am Arbeitsmarkt als sozialer und verantwortungsbewusster Arbeitgeber wahrgenommen werden.
 - Wichtig in der **Mitarbeiterkommunikation**: Den Wert einer bAV gezielt darstellen – „tue Gutes und sprich darüber“.
- **Bindung und Motivation der Arbeitnehmer** durch Belohnung der Betriebstreue und Förderung der Eigenverantwortung – mit hoher staatlicher Förderung für alle Beteiligten!



Rechtliche Hinweise

Gerne überlassen wir Ihnen diese Präsentation zu Informationszwecken. Bitte beachten Sie aber, dass die darin enthaltenen Informationen allgemeiner Natur sind und eine Beratung im konkreten Einzelfall nicht ersetzen können.

Diese Unterlage haben wir nach bestem Wissen erstellt und die Inhalte sorgfältig erarbeitet. Gleichwohl kann man Fehler nie ganz ausschließen. Bitte haben Sie deshalb Verständnis dafür, dass wir keine Garantie und Haftung für die Aktualität, Richtigkeit und Vollständigkeit übernehmen. Infolgedessen haften wir nicht für direkte, indirekte, zufällige oder besondere Schäden, die Ihnen oder Dritten entstehen. Der Haftungsausschluss gilt nicht für vorsätzliches oder grob fahrlässiges Handeln oder bei Nichtvorhandensein zugesicherter Eigenschaften.

In die Zukunft gerichtete Aussagen sind naturgemäß mit Ungewissheiten verbunden. Deshalb können die tatsächlichen Ergebnisse von diesen abweichen. Eine Verpflichtung zur Aktualisierung von Zukunftsaussagen wird nicht übernommen.

Bei Kapitalanlage-Produkten gilt zusätzlich: Die Präsentation stellt keine Anlageberatung dar und sollte auch nicht als Grundlage für eine Anlageentscheidung dienen. Aus den gegebenenfalls dargestellten Wertentwicklungen der Vergangenheit können keine Rückschlüsse auf zukünftige Wertsteigerungen gezogen werden.

Unsere Marken und Logos sind international markenrechtlich geschützt. Es ist nicht gestattet, diese Marken und Logos ohne unsere vorherige schriftliche Zustimmung zu nutzen.

Inhalt, Darstellung und Struktur dieser Unterlage sind urheberrechtlich geschützt und eine Nutzung, Verwendung, Reproduktion oder Weitergabe an Dritte – ganz oder teilweise – ist nur mit unserer ausdrücklichen vorherigen schriftlichen Zustimmung zulässig. Alle Rechte sind vorbehalten.

© ALH Gruppe

