

# DIE RICHTIGE FORM DER SOZIALEN VERANTWORTUNG

## WARUM NUTZEN IN ZEITEN VON FACHKRÄFTEMANGEL NICHT MEHR UNTERNEHMEN MITARBEITERVERSORGUNGSKONZEPTE?

**E**ine Mitarbeiterversorgung gilt als hehre Firmenphilosophie aus sozialer Überzeugung und unternehmerischer Verantwortung. Dabei wird sie oft unterschätzt, denn sie bietet einen monetären Vorteil. Ein betriebliches Versorgungswerk hat verschiedene Bausteine, die man individuell einsetzen kann und sie ist nachweislich ein gutes Instrument zur Mitarbeiterbindung.

„Das Problem ist doch, dass ein Arbeitnehmer 20 bis 30 Jahre in einem Unternehmen gearbeitet hat und dann im Alter von 800 Euro Rente leben muss“, sagt Anton Wittmann nachdenklich. „In 20 Jahren haben wir deshalb ein großes Problem in Deutschland. Doch darüber spricht keiner.“ Oft werden die Mitarbeiter im Dunkeln gelassen, was sie einmal erwartet. Berücksichtigt man die jährliche Inflationsrate, so müsste ein Angestellter mindestens 1.800 Euro Rente bekommen, damit er in 25 Jahren auf einen heutigen Wert von etwa 1.200 Euro kommt. Doch wer bekommt schon eine Rente in dieser Höhe? Hinzu kommen schleichend weitere Belastungen der Haushalte, so dass die Leistung zusätzlich immer

einzelnen Mitarbeiters bis zu viermal höher ausfallen, als wenn das Unternehmen nicht aktiv ist. Und den Menschen ist ihre Versorgung im Alter immer noch wichtig. So waren vor Jahren die Menschen stolz auf Betriebsrenten, etwa von Bosch, Grundig oder Siemens. Eine Kienbaumstudie von 2012 bestätigt, dass bei Führungskräften nach einem Firmenwagen die bAV als Instrument am wichtigsten ist. besten funktioniert. Die Betriebsrenten der 1970er und 80er Jahre sollte den Menschen Sicherheit geben. „Die Idee war gut“, so Anton Wittmann. „Mit einer gut organisierten bAV kann man daran wieder anknüpfen.“ Das System ist aber heute besser, es wurde wirtschaftlich und rechtlich getrennt. So geht die Rente für einen Mitarbeiter nicht verloren, wenn das Unternehmen pleite ist. Doch die Altersversorgung ist nicht alles, womit Firmen punkten können. Anton Wittmann empfiehlt immer eine ganzheitliche Betrachtung der Mitarbeiterbindung und -versorgung. Für ihn gehören, neben der Altersversorgung, noch weitere Bausteine dazu. Zum Beispiel ein betriebliches Gesundheitssystem, das auf das Unternehmen abgestimmte Angebote bietet. Aber auch Treueboni oder Leistungsbonifikation sind interessante Bausteine zur Mitarbeitermotiva-



Finanzexperte Anton Wittmann

geringer wird. Der Experte will keine Panik verbreiten sondern Führungskräfte sensibilisieren, sich ihrer unternehmerischen Verantwortung wieder bewusst zu werden. Ein Versorgungswerk ist etwas lebendiges, mit vielen verschiedenen Bausteinen, und nicht einfach nur ein Versicherungsvertrag. Es geht darum, den Mitarbeiter wertzuschätzen für seinen Verdienst in der Firma. So kann mit demselben finanziellen Einsatz des Unternehmens die zukünftige Rente des

### NETZWERKKONTAKT:



#### Anton Wittmann (Geschäftsführer)

Johann-Sebastian-Bach-Platz 22 | 91522 Ansbach  
Telefon 0981 / 97 212 - 11 | Fax 0981 / 97 212 - 29  
anton@wittmann-finanzgruppe.de  
www.wittmann-finanzgruppe.de

tion. Des Weiteren bieten Zeitwertkonten, auf denen Überstunden bis zum Renteneintritt gesammelt werden können, einen echten Mehrwert. „Wichtig ist, dass ein Unternehmen den Nutzen solcher Benefitleistungen erkennt und sie aktiv einsetzt. Denn gerade das Gefühl der Wertschätzung ist etwas, was Fachkräfte sehr schätzen. In Zeiten eines Fachkräftemangels ein echter Standortvorteil, der sich herum-spricht.