



Fluktuationskosten senken mit der Betriebsrente

Informationen für Arbeitgeber

Die betriebliche Altersversorgung

Die Folgen des demografischen Wandels

Engagierte und motivierte Mitarbeiter sind die Erfolgsbasis für jedes Unternehmen. In Zeiten des demografischen Wandels wird es jedoch immer schwieriger, qualifiziertes Personal zu gewinnen und auch zu halten. So gehen immer mehr Mitarbeiter in den Ruhestand, während es gleichzeitig an geeignetem Nachwuchs fehlt. Viele Unternehmen beklagen schon jetzt einen Mangel an qualifizierten Arbeitnehmern – ein Problem, das sich in Zukunft stark verschärfen wird.

Eine weitere Folge des demografischen Wandels: Durch die Angebotsverknappung bei qualifizierten Mitarbeitern haben Mitarbeiter die Chance, sich zu verbesserten Gehaltsbedingungen am Arbeitsmarkt neu zu orientieren. Dies steigert die Wechselbereitschaft und führt zu höheren Fluktuationskosten in Unternehmen:

- Kosten für die Suche nach neuen, geeigneten Mitarbeitern (ggf. mit Personalagenturen)
- Einarbeitungs-, Aus- und Weiterbildungskosten
- Kosten durch Mehrarbeit zur vorübergehenden Kompensation

Bereits heute liegen die einmaligen Zusatzkosten für die Neubesetzung eines Arbeitsplatzes oftmals bei bis zu 125% eines Brutto-Jahresgehaltes.*/**

* Lehrstuhl und Institut Arbeitswissenschaften der RWTH Aachen, 2006

** Die Zusatzkosten können je nach zu besetzender Stelle differieren.

*** Die Besteuerung der Leistungen erfolgt erst im Leistungsfall zu einem meist geringeren Steuersatz. Darüber hinaus kann die Leistung einer Beitragspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung unterliegen.

Hinzu kommen häufig Effekte, die unmittelbare Auswirkungen auf die Produktivität im Betrieb haben, so z. B. der Know-how-Verlust durch den Weggang des bisherigen Mitarbeiters, durch sinkende Mitarbeitermotivation bei Arbeitsengpässen, vorübergehende betriebliche Umorganisationen oder auch zunehmende Krankheitsausfälle.

Betriebsrente: für alle ein Gewinn

Arbeitnehmer müssen in Zeiten des demografischen Wandels finanzielle Einbußen im Ruhestand hinnehmen. Die Lösung: Mit der arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung von AXA unterstützen Unternehmen ihre Mitarbeiter dabei, den Wohlstand im Alter zu sichern. Der große Vorteil gegenüber einer klassischen Gehaltserhöhung liegt dabei für den Arbeitgeber und Arbeitnehmer in der Ersparnis von Steuern und Sozialabgaben.*** So schaffen Arbeitgeber einen echten Anreiz für Mitarbeiter, sich für das Unternehmen zu entscheiden und sich langfristig zu binden. Arbeitgeber steigern gleichzeitig ihre Produktivität und senken ihre Fluktuationskosten. Die Betriebsrente zahlt sich also für alle Seiten aus!

Das Erfolgsgeheimnis eines Unternehmens liegt in der Gewinnung und Bindung von Fachpersonal. Die betriebliche Altersversorgung (Betriebsrente) ist ein effektives Personalinstrument, um Mitarbeiter zu gewinnen, zu binden und gleichzeitig Sozialabgaben und fluktuationsbedingte Zusatzkosten einzusparen!



Betriebliche Altersversorgung

Betriebsrente zahlen und dennoch sparen

Durch die positive Bindungswirkung der Betriebsrente kann der Arbeitgeber fluktuationsbedingte Zusatzkosten nachhaltig senken. Dies soll an folgendem Beispiel verdeutlicht werden. Es werden verglichen: Arbeitsplatzkosten **mit** und **ohne** Mitarbeiterwechsel innerhalb eines 12-jährigen Betrachtungszeitraumes.

- Im Ergebnis werden die angefallenen Kosten für 12 Jahre summiert. Das Ergebnis zeigt, dass sich die Mitarbeiterbindung selbst mit Einrichtung einer Betriebsrente ab Beginn lohnt.
- Bei der Berechnung wurden etwaige Gehaltserhöhungen und höhere Personalkosten bei Nachbesetzung nicht berücksichtigt. Dies kann sich zusätzlich kostenerhöhend für den Arbeitgeber auswirken!

Beispiel

	Beispiel mit Mitarbeiterwechsel ohne arbeitgeberfinanzierte bAV	Beispiel ohne Mitarbeiterwechsel mit arbeitgeberfinanzierter bAV
Betrachtungszeitraum in Jahren	12	12
Wechselhäufigkeit	1	0
Gesamt-Bruttogehalt p. a.*	30.000 Euro	30.000 Euro
Summe im Betrachtungszeitraum*	360.000 Euro	360.000 Euro
Einmalige Kosten für Nachbesetzung (z. B. Kosten für die Personalgewinnung und Einarbeitung, angenommener Wert 80% des Gesamt-Bruttogehaltes)	24.000 Euro	0 Euro
Betriebliche Altersversorgung 1.200 Euro p. a.	0 Euro	14.400 Euro
Gesamt-Personalkosten im Betrachtungszeitraum*	384.000 Euro	374.400 Euro
Eingesparte Personalkosten im Betrachtungszeitraum*		9.600 Euro

Je höher die Bindungswirkung einer betrieblichen Zusatzleistung (wie z. B. der Betriebsrente) ist, desto höher ist die Chance für Arbeitgeber, fluktuationsbedingte Zusatzkosten zu sparen. Und je eher in die Betriebsrente eingezahlt wird, desto effektiver wird die Versorgungslücke des Mitarbeiters geschlossen.

Daher gilt: Je früher gehandelt wird, desto größer ist der positive Effekt für Arbeitgeber und Arbeitnehmer!

Die wichtigsten Vorteile der Betriebsrente im Überblick:

Arbeitgeber

Arbeitnehmer

- effektives Instrument zur Mitarbeiterbindung und -gewinnung
- große Chance zur Senkung von fluktuationsbedingten Zusatzkosten
- Einsparung von Sozialabgaben
- ideale Ergänzung zu einer arbeitnehmerfinanzierten Betriebsrente (Entgeltumwandlung)
- Erhöhung der Mitarbeitermotivation
- Steigerung der Mitarbeiterbindung durch gesetzliche Unverfallbarkeit**

- Ergänzung der gesetzlichen Rente
- lukrative Alternative zu Gehaltserhöhungen durch Steuer- und Sozialabgabensparnis
- gesteigertes Vertrauen zum Arbeitgeber

* Sozialabgaben wurden der Einfachheit halber nicht berücksichtigt.

** Scheidet der Mitarbeiter vor Eintritt des Versorgungsfalls aus dem Unternehmen aus, so behält er die arbeitgeberfinanzierte Versorgungsanwartschaft, wenn er gemäß § 1b BetrAVG die Unverfallbarkeitsfrist erfüllt hat. In der aktuellen Fassung dieser Bestimmung werden Anwartschaften unverfallbar, wenn die Zusage mindestens 5 Jahre bestanden hat und der Mitarbeiter bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis mindestens 25 Jahre alt ist.

AXA Versicherungen, 51171 Köln
Kostenloser Kundenservice: 0800 3203204, Fax: 0800 3203208
www.AXA.de

