

Angebot und Nachfrage bei betrieblicher Vorsorge passen oft nicht zusammen!

„Es klafft eine Lücke zwischen der Nachfrage der Erwerbstätigen und dem Vorsorge- und Versicherungsangebot der Betriebe“. Das ist das Ergebnis einer Umfrage durch „forsa“ und dem „F.A.Z. Institut“. In vielen unserer europäischen Nachbarländer sind umfangreiche Absicherungsmöglichkeiten über den Arbeitgeber längst üblich. Doch wie erreicht man in diesem Punkt auch hier mehr Zufriedenheit bei den Mitarbeitern – wenn möglich ohne großen Verwaltungsaufwand und ohne hohe Kosten?

Der Klassiker: „Betriebliche Altersversorgung“

In den meisten Unternehmen ist heute ein Betriebsrentenmodell etabliert, welches die Mitarbeiter für die sogenannte „Entgeltumwandlung“ nutzen können und in das der Arbeitgeber u.U. zusätzliche Zahlungen für die Erhöhung der jeweiligen Betriebsrenten abführt. Dieses ist nicht zuletzt deshalb so, weil es seit einigen Jahren einen gesetzlichen Anspruch darauf gibt, die steuerlichen Vorteile der Betrieblichen Altersvorsorge nutzen zu können.

Arbeitnehmer wünschen sich mehr Unterstützung durch den Arbeitgeber!

Die betriebliche Altersvorsorge ist laut einer aktuellen Umfrage nach wie vor der wichtigste Punkt, aber eben nicht das einzige Vorsorgethema, bei dem viele Mitarbeiter sich Unterstützung durch ihren Arbeitgeber wünschen.

Aber was kann man als Unternehmen konkret unternehmen, um echte Vorteile für die Mitarbeiter zu erreichen, ohne dass dabei Verwaltungsaufwand oder hohe Kosten entstehen?

Das „Cafeteria-Modell“

Als besonders positiv wird in der Regel das sogenannte „Cafeteria-Modell“ aufgenommen. Da nicht alle Mitarbeiter den identischen Absicherungsbedarf haben, werden mehrere Rahmenvertragsvereinbarungen zu unterschiedlichen Absicherungsformen getroffen. Die Konditionen sind oft deutlich besser als bei normalen Einzelverträgen.

Die Mitarbeiter suchen sich jene Angebote heraus, die für sie besonders interessant sind – eben wie in einer Cafeteria.

Solche Angebote sind durchaus geeignet, um die Unternehmensbindung und Motivation der Mitarbeiter zu verbessern. Mit der Beitragszahlung und der Verwaltung der Verträge hat die Firma jedoch kaum etwas zu tun.

Welche Absicherungen kommen in Frage?

Berufsunfähigkeit - das unterschätzte Risiko

Jeden Vierten trifft es. Die staatlichen Leistungen sind

im Fall des Falles sehr mager. Über einen Firmen-gruppenvertrag kann u. U. eine interessante private Absicherung trotz Vorerkrankungen erreicht werden.

Unfallversicherung – unverhofft kommt oft

Unfälle, die zu Hause oder in der Freizeit passieren, werden nicht von der gesetzlichen Unfallversicherung übernommen. Kapital für Reha- oder Umbaumaßnahmen wird durch eine zusätzliche Absicherung bereitgestellt.

Betriebliche Krankenversicherung

Durch eine arbeitgeberfinanzierte Krankenzusatzversicherung kann man mit geringen Beiträgen die Identifikation mit dem Unternehmen oft spürbar erhöhen. Zusätzlich beschleunigt eine gute Absicherung den Genesungsprozess und reduziert somit die Ausfallzeit des Mitarbeiters.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Unzufriedenheit und Stress machen krank. Manchmal brauchen Mitarbeiter und Führungskräfte ein wenig Unterstützung bei der Bewältigung ihrer anspruchsvollen Aufgaben.

Man kann sich als attraktiver und verantwortungsbewusster Arbeitgeber profilieren, wenn bei Bedarf entsprechende Hilfen aktiv angeboten werden. Z.B. durch gezieltes Coaching von neuen Führungskräften oder durch Workshops zur Optimierung der internen Kommunikation o.ä.

Unser Vorschlag

Gern stellen unsere Berater Ihnen unverbindlich die oben genannten Möglichkeiten für Ihr Unternehmen genauer vor. Wir helfen Ihnen bei der Zusammenstellung Ihrer individuellen „Cafeteria“.



Mit freundlichen Grüßen
aus Köln, Ihr