

Fachkräftemangel: Arbeitgeberattraktivität mit gefragten Benefits steigern

Arbeitskräftemangel statt Arbeitslosigkeit: Schon heute fehlen in Deutschland rund 300.000 Fachkräfte. Der Trend zum Arbeitnehmermarkt wird sich aufgrund der demografischen Entwicklung in Zukunft noch verschärfen. Laut Wirtschaftswoche werden bis 2040 rund 8,7 Millionen Menschen mehr aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden als nachrücken. Im Wettbewerb um qualifizierte Talente bieten daher immer mehr Arbeitgeber attraktive Zusatzleistungen an.

Fachkräfte im Maschinen- und Anlagenbau dringend gesucht

Laut einer Umfrage des Wirtschaftsforschungsinstituts Ifo vom August 2023 schätzen die deutschen Maschinenbauer ihre Wettbewerbsfähigkeit so schlecht ein wie seit der Finanzkrise nicht mehr. Als eines der größten Probleme wird der Fachkräftemangel gesehen.

Nach Erhebungen des Verbandes Deutscher Maschinen- und Anlagenbau (VDMA) klagen rund 71 Prozent der Unternehmen in der Branche über einen Fachkräftemangel. Circa 80 Prozent der befragten Unternehmen fehlen die notwendigen Qualifikationen für die Industrie 4.0. Besserung ist nicht in Sicht: 24 Prozent der Beschäftigten im Maschinenbau sind mindestens 55 Jahre alt, aber nur 12 Prozent der Schülerinnen und Schüler interessieren sich für einen technischen Beruf.

Talente mit attraktiven Benefits langfristig begeistern

Das Gehalt ist nicht alles. Im Wettbewerb um die besten Köpfe spielen Zusatzleistungen eine immer größere Rolle. Benefits, die den Mitarbeitenden einen echten Mehrwert bieten, steigern die Zufriedenheit und festigen die Bindung an das Unternehmen. Das sehen auch die umworbenen Fachkräfte so: Bei einer Umfrage

im Auftrag der Circula GmbH im Dezember 2023 gaben 82 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an, dass Benefits heute dazugehören oder zumindest immer wichtiger werden.

Unter den Top 3 der beliebtesten Zusatzleistungen finden sich neben Mobilitätszuschüssen und flexiblen Arbeitszeitmodellen auch Benefits rund um die Altersvorsorge. Kein Wunder: Das Schreckgespenst „Altersarmut“ geht in Deutschland mittlerweile in allen Altersgruppen um. Eine Sorge, die mit einer betrieblichen Altersvorsorge gemildert werden kann.

Die betriebliche Altersvorsorge (bAV): Zukunftsinvestition mit Bindungsvorteil

Wenn es um ihre finanzielle Zukunft geht, sind viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland wenig optimistisch. Laut einer Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) aus dem Jahr 2023 glauben rund 30 Prozent der 18- bis 65-Jährigen, nicht ausreichend für das Alter vorgesorgt zu haben. Aus Sicht der Beschäftigten wird die bAV damit immer mehr zu einem entscheidenden Faktor für die Arbeitgeberattraktivität. 52 Prozent der Befragten wünschen sich hier Unterstützung durch den Arbeitgeber.

Wie wichtig die bAV im Wettbewerb um Fachkräfte sein kann, zeigt auch die aktuelle Studie „Das bewegt den Mittelstand!“ von Allianz Pension Partners, für die 146 Arbeitgeber und 220.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer befragt wurden. Ein zentrales Ergebnis: Bei den unternehmensfinanzierten Benefits steht die betriebliche Altersvorsorge ganz oben auf der Wunschliste der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. 57 Prozent der Befragten würden sich für die bAV entscheiden, wenn sie nur eine einzige betrieblich finanzierte Zusatzleistung wählen könnten. 55 Prozent halten die bAV für so wichtig, dass sie bereit wären, eigenes Entgelt zu investieren – auch wenn sich der Arbeitgeber nicht beteiligt.

Aus Arbeitgebersicht spricht also vieles dafür, den Mitarbeitenden eine überzeugende betriebliche

Altersvorsorgelösung anzubieten. Doch das Angebot auf dem Markt ist groß und unübersichtlich. Die Auswahl des optimalen Vorsorgesystems für das eigene Unternehmen ist daher oft mit erheblichem Aufwand verbunden. Abhilfe schafft das VDMA Vorsorgemanagement – ein Verbandsangebot mit hoher Innovationskraft und umfassenden Beratungs- und Unterstützungsleistungen.

VDMA Vorsorgemanagement 4.0: Die Lösung für den Maschinen- und Anlagenbau

Das VDMA Vorsorgemanagement beinhaltet ein Dienstleistungs- und Produktpaket zu allen Themen der betrieblichen Vorsorge und umfasst maßgeschneiderte Absicherungsmodelle für alle Mitarbeitergruppen – von der Geschäftsleitung bis zur Belegschaft. Dank frei kombinierbarer Bausteine kann jedes Vorsorgesystem individuell und bedarfsgerecht zusammengestellt und zeitnah an veränderte Rahmenbedingungen angepasst werden.

TIPP: Im Rahmen des VDMA Vorsorgemanagements bietet die VSMA nun auch eine digitale, plattformbasierte Verwaltungslösung an. Damit können sowohl einfache als auch sehr komplexe Versorgungssysteme im Rahmen eines Arbeitnehmerinformationsportals umfassend abgebildet und einfach verwaltet werden.

Mehr zu den Bausteinen und Vorteilen des VDMA Vorsorgemanagements lesen Sie hier:
www.vsma.de/vorsorgemanagement

Die betriebliche Krankenversicherung (bKV): Gesundheitsvorsorge mit Mehrwert

Eine weitere Zusatzleistung, die in den letzten Jahren im Wettbewerb um Fachkräfte boomt, ist die betriebliche

Krankenversicherung. Laut PKV-Verband ist die Zahl der Unternehmen, die eine bKV anbieten, im Jahr 2023 um 33,2 Prozent gestiegen. Fast zwei Drittel der Beschäftigten in Deutschland begrüßen es, wenn ihr Arbeitgeber eine bKV anbietet. Lohnenswert ist die betriebliche Krankenversicherung für alle Beteiligten. Die Mitarbeitenden kommen in den Genuss einer sofort erlebbaren besseren Gesundheitsvorsorge. Der Arbeitgeber profitiert von einer vergleichsweise geringen Investition, die den Krankenstand senken kann und sich damit unmittelbar und nachhaltig amortisiert.

Besonders gefragt sind derzeit bKV-Budgettarife. Dabei steht den Versicherten ein jährliches Budget zur Verfügung, das sie nach eigenen Wünschen für Gesundheitsleistungen aus einem Katalog verwenden können. Beim bKV-Budgettarif der VSMA beispielsweise steht den Begünstigten ein jährliches Budget von 300, 600 oder 900 Euro zur Verfügung, das für 13 stark nachgefragte Leistungen wie Sehhilfen, Lasik-Behandlungen, Heil- und Arzneimittel, Zahnersatz, Vorsorge, Naturheilverfahren oder ein Krankenhaustagegeld eingesetzt werden kann. Hinzu kommen Zusatzleistungen wie zum Beispiel ein Facharzt-Terminservice oder – jetzt neu – eine Pflege- und Eldercare Assistance.

Für Arbeitgeber besonders interessant: In finanzieller Hinsicht ermöglicht die bKV eine Umkehrung des Brutto-Netto-Verhältnisses: Ein Jahresbudget von 900 Euro für die Mitarbeitenden entspricht einer Lohnerhöhung von 75 Euro netto pro Monat, verursacht aber nur Kosten von 29,50 Euro brutto.
Mehr zur bKV-Lösung der VSMA lesen sie hier:
www.vdma.de/bkvflyer

Für weitere Fragen zum VDMA Vorsorgemanagement, zur betrieblichen Altersvorsorge (bAV) oder zur betrieblichen Krankenversicherung (bKV) steht Ihnen die VSMA jederzeit gerne zur Verfügung.



Kontakt:

**Ansprechpartner
(bAV)**

Herr Marc Widmayer
Telefon +49 69 6603-1796
mwidmayer@vsma.org

Vorsorgemanagement



Kontakt:

Ansprechpartner Personenversicherungen (bKV)

Herr Marcus Flier

Telefon +49 69 6603-1573

mflier@vsma.org