

Autor: Prok. Wolfgang Kotlan (Bereichsleitung Bancassurance Firmenkunden & betriebliche Vorsorge)

Mitarbeiter:innen gewinnen, halten und das Unternehmen nachhaltig stärken Betriebliche Vorsorge als strategischer Erfolgsfaktor



Der Arbeitsmarkt hat sich in den vergangenen Jahren grundlegend gewandelt. Aus einem Arbeitgebermarkt ist ein klarer Arbeitnehmermarkt geworden. Qualifizierte Fachkräfte sind rar, die Auswahlmöglichkeiten für Bewerber:innen groß und Unternehmen stehen damit zunehmend unter Druck, nicht nur passende Mitarbeiter:innen zu finden, sondern diese auch langfristig zu binden. Der „War for Talents“ ist längst in allen Branchen angekommen und erfordert ein Umdenken in der Personalstrategie.

Neben klassischen Faktoren wie Gehalt und Arbeitsplatzsicherheit gewinnen zusätzliche Benefits immer stärker an Bedeutung. Wer heute als Arbeitgeber attraktiv sein möchte, muss mehr bieten. Genau hier setzt die betriebliche Vorsorge als wirkungsvolles Instrument zur Mitarbeiter:innenbindung an.

Vom Abfertigungssystem zur modernen Vorsorgelösung

Mit der Einführung der „Abfertigung neu“ im Jahr 2003 wurde das klassische System der „Abfertigung alt“ in Österreich weitgehend abgelöst. Während die „Abfertigung alt“ stark an die Dauer der Betriebszugehörigkeit gebunden war und vor allem langjährige Mitarbeiter:innen begünstigte, ist das neue System beitragsorientiert und deutlich flexibler gestaltet.

In der Praxis zeigt sich jedoch, dass gerade die starke Bindungswirkung der „Abfertigung alt“ vielen Unternehmen heute fehlt. An diesem Punkt setzt nun eine moderne Modellvariante der direkten Leistungszusage an.

Betriebliche Vorsorge mit Bindungseffekt

Diese neue Modellvariante der betrieblichen Vorsorge knüpft bewusst an die Logik der „Abfertigung alt“ an: Je länger Mitarbeiter:innen im Unternehmen bleiben, desto höher ist ihr späterer Leistungsanspruch. Damit entsteht ein klarer Anreiz für eine langfristige Betriebszugehörigkeit und somit ein entscheidender Faktor in Zeiten hoher Fluktuation.

Bereits nach drei Jahren Dienstzeit entsteht ein erster Anspruch. Spätestens bei Eintritt in den Ruhestand erhalten Mitarbeiter:innen schließlich die gesamte zugesagte Leistung. Diese Staffelung schafft Transparenz, Planbarkeit und vor allem auch die Motivation zur langfristigen Zusammenarbeit.

Vorteile für Unternehmen

Neben dem klaren Nutzen für die Mitarbeiter:innen überzeugt das Modell insbesondere durch seine wirtschaftliche Effizienz und Flexibilität für Unternehmen:

- **Keine Lohnnebenkosten** auf die Aufwendungen des Unternehmens
- **Steuerlich als Betriebsausgabe absetzbar**
- **Keine Abbildung in der UGB-Bilanz**, da keine Rückstellungen erforderlich sind
- **Starkes Instrument zur Mitarbeiter:innenbindung**
- **Flexible Ausgestaltung** hinsichtlich Beitragshöhe und Anspruchsmodell
- **Unabhängig von der Rechtsform** des Unternehmens einsetzbar
- **Finanzierung von Recruitingkosten möglich**

Gerade der bilanzneutrale Ansatz und die steuerliche Effizienz machen dieses Modell auch aus betriebswirtschaftlicher Sicht besonders attraktiv.

Individuelle Gestaltungsmöglichkeiten

Ein wesentlicher Vorteil liegt in der hohen Flexibilität: Unternehmen entscheiden selbst, welche Mitarbeiter:innen in den begünstigten Personenkreis aufgenommen werden. Auch die Beitragshöhe kann individuell festgelegt und an unterschiedliche Funktionen oder Hierarchieebenen angepasst werden.

Darüber hinaus lassen sich verschiedene Modellvarianten hinsichtlich der späteren Leistungsansprüche definieren, abgestimmt auf die jeweilige Unternehmensstrategie und Personalstruktur.

Mein Fazit: Eine Investition in Menschen ist eine Investition in die Zukunft

In einem zunehmend kompetitiven Arbeitsmarkt sind nachhaltige Mitarbeiter:innenbindung und gezielte Anreizsysteme enorm wichtig für den Unternehmenserfolg. Betriebliche Vorsorgemodelle, die gezielt auf langfristige Zugehörigkeit abzielen, bieten somit einen deutlichen Wettbewerbsvorteil.

Sie verbinden wirtschaftliche Effizienz mit sozialer Verantwortung und stärken gleichzeitig die Arbeitgebermarke. Daher: Jede Investition in das eigene Team ist immer auch eine Investition in die Zukunft des Unternehmens. Fragen Sie uns: Wir beraten Sie gerne!