



Das ist neu bei der bAV

Seit Anfang dieses Jahres gilt das neue Betriebsrentenstärkungsgesetz, das die bAV (betriebliche Altersvorsorge) für Mitarbeiter noch attraktiver machen soll. Wird die Entgeltumwandlung über eine Direktversicherung oder Pensionskasse genutzt, so muss der Arbeitgeber jetzt einen Zuschuss von 15 Prozent leisten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. Dies betrifft in einer Übergangsfrist nur die Verträge, die nach dem 1. Januar 2019 unterzeichnet wurden. Für Altverträge tritt auch diese Regelung ab dem 1. Januar 2022 in Kraft.

Mitarbeiter im Zentrum

Der Software-Entwickler Innoq hat keine Probleme beim Recruiting. Das Unternehmen bietet seinen Mitarbeitern viele Services, die sie beruflich und privat unterstützen

Gute Mitarbeiter zu finden und das bestehende Team zu halten – das sind derzeit die drängendsten Probleme in der ITK-Branche. Es findet sich kaum ein Hersteller oder Systemhaus-Chef, bei dem Recruiting nicht auf Platz eins der Prioritätenliste steht. Doch es gibt auch Ausnahmen, zu denen gehört der Software-Entwickler Innoq Deutschland mit Hauptsitz in Monheim am Rhein. Was macht dieses Unternehmen anders? „Wir haben eine ganze Reihe von Services entwickelt, die unsere Mitarbeiter beruflich und privat unterstützen“, so Geschäftsführer Stefan Tilkov im Gespräch mit **Telecom Handel**. Ein Beispiel dafür sind die Aktivitäten im Bereich betriebliche Altersvorsorge (bAV), die mit dem neuen Betriebsrentenstärkungsgesetz Anfang des Jahres noch einmal verändert wurde. Mitarbeiter können damit einen Teil ihres Gehalts über eine Direktversicherung oder Pensionskasse für das Alter zurücklegen. Seit Anfang dieses Jahres ist der Arbeitgeber verpflichtet, einen pauschalen Zuschuss in Höhe von 15 Prozent aus der Sozialersparnis bei Neuverträgen zu leisten (siehe Kasten).

„Ab dem 1. Januar 2022 muss dieser Zuschuss auch für bestehende Verträge geleistet werden“, erklärt Thomas Lau und macht darauf aufmerksam: „Das ist aber ein nicht unerheblicher Verwaltungsaufwand, der frühzeitig geplant werden sollte.“ Lau ist Inhaber und Geschäftsführer der Aixpertio Honorarberatung in Aachen und unterstützt seit einigen Monaten die Mitarbeiter von Innoq dabei, die passende Altersvorsorge zu finden. Das Besondere daran: Er verdient bei diesem Service nicht an der Vermittlung von Verträgen, sondern bekommt einen festen Stundensatz – den Innoq für seine Mitarbeiter bezahlt. Rund drei Stunden pro Mitarbeiter stehen für die Beratung zur Verfügung, bei einem Stundensatz von 150 Euro kostet dieser Service das Unternehmen also 450 Euro. Rund 40 der insgesamt 150 Mitarbeiter haben diesen Service bislang genutzt. Für

Tilkov ist das eine gute Investition. „Wir hatten früher einen Berater auf Provisionsbasis im Haus, von dem meine Mitarbeiter sagten, der will doch nur Verträge verkaufen“, berichtet er. Diese Vorwürfe hört er nun nicht mehr. Und Lau ergänzt: „Am Ende profitieren die Mitarbeiter auch durch höhere Auszahlungen, da keinerlei Provisions- und Bestandskosten mit den Beiträgen verrechnet werden.“

Services für die Mitarbeiter

Im Moment arbeitet Innoq darüber hinaus an einem Projekt, um seinen Mitarbeitern eine weitere Option zur Geldanlage an die Hand zu geben. „Wir werden unseren Mitarbeitern die Möglichkeit bieten, ihre Boni im Unternehmen zu lassen und nach fünf Jahren mit einer guten Verzinsung auszuzahlen“, berichtet er. Wenn es also der Firma gut geht, haben die Mitarbeiter die Chance auf einen überproportionalen Zins. Aktuell wird dieser Vorschlag noch vom Finanzamt geprüft, schließlich muss dies am Ende versteuert werden. „In Zeiten, in denen es bei Geldanlagen kaum mehr nennenswerte Zinsen gibt, kann dies aber eine lohnenswerte Option für unsere Mitarbeiter sein“, bekräftigt der Innoq-Geschäftsführer.

Laus Aufgabe wird es dann sein, gemeinsam mit den Mitarbeitern die richtige Geldanlage zur Altersvorsorge zu finden, entweder die klassische bAV, eine andere Finanzanlage oder eben die Bonilösung bei Innoq. „Welche Lösung am Ende die richtige ist, entscheidet der Mitarbeiter – wir haben hier keine Präferenzen“, betont Tilkov.

„Bei den meisten meiner Firmenmandate bezahlen die Auftraggeber ‚nur‘ die Beratung in Bezug auf die bAV. Innoq ist einer der wenigen Kunden, die in eine allgemeine Finanzberatung für die Mitarbeiter investieren“, erklärt wiederum Lau. „Mittlerweile erkennen aber immer mehr Unternehmen, dass Beratungsservices

rund um finanzielle Bildung und die bAV ein echter Mehrwert für ihre Belegschaft sind und damit ein gutes Mittel zur Mitarbeiterbindung“, so Lau weiter.

Für Tilkov ist es indes nur ein Mittel von vielen, die er für Recruiting und Bindung von Mitarbeitern nutzt. „Bei uns stehen die Mitarbeiter im Mittelpunkt und wir haben viele Angebote, die andere Unternehmen nicht bieten“, sagt er. Dazu gehören beispielsweise sechs Mal pro Jahr mehrtägige Firmenevents, bei denen alle Mitarbeiter zusammenkommen, um über neue Technologien und Themen zu sprechen. „Natürlich könnte man jetzt einwenden, diese Zeit könne man besser für mehr Umsatz nutzen, schließlich werden an diesen Tagen keine Projekte realisiert“, schmunzelt er. Bei Innoq sieht man das allerdings als Investition in die Zukunft, schließlich fördere dies den Zusammenhalt im Unternehmen und Sorge für eine frische und offene Kultur im Team. Darüber hinaus erhalten Angestellte nach zehn Jahren Unternehmenszugehörigkeit ein dreimonatiges Sabbatical. „Sie können diese Zeit dann nehmen, um sich beruflich oder privat weiterzubilden und zu entwickeln“, so Tilkov. Allein in diesem Jahr nehmen sieben Mitarbeiter ihr Sabbatical. Großes Gewicht misst man bei Innoq auch einer guten Work-Life-Balance bei. „Dazu gehört, dass man noch Zeit hat zu leben – aber auch, dass man in der Arbeit nicht von morgens bis abends genervt ist“, sagt der Geschäftsführer. „Deswegen legen wir großen Wert darauf, dass wir sinnvolle Projekte bei sinnvollen Kunden machen – natürlich mit vernünftiger Methodik und ordentlicher Technik.“ Das Ergebnis: Innoq schreibt laut Tilkov nie Consultant-Stellen aus, sondern besetzt offene Positionen ausschließlich mit Initiativbewerbungen. ■



„Zur Work-Life-Balance gehört, dass man noch Zeit hat zu leben – aber auch, dass man in der Arbeit nicht von morgens bis abends genervt ist“

Stefan Tilkov,
Innoq Deutschland GmbH



Waltraud Ritzer
telecom-handel.de/wr