




Fachkräfte

finden und halten

Wer sind wir?

- Udo Kraus
- Geschäftsführer der  GmbH
- Geboren 1970, verheiratet, 2 Kinder
- Seit über 17 Jahren spezialisiert auf Fragen betrieblichen Altersversorgung
- Seit 7 Jahren als selbstständiger Versicherungsmakler aktiv
- Wir betreuen aktuell ca. 300 Firmenkunden in Kooperation mit unseren Partnerunternehmen.



Wer sind wir?

- Das weitere Team besteht aktuell aus einem Vollzeitmitarbeiter, einer Teilzeitmitarbeiterin (75%) und einer geringfügig beschäftigten Arbeitnehmerin
- Hinzu kommen verschiedene Netzwerkspezialisten wie Rentenberater, Aktuare, spezialisierte Wirtschaftsprüfer, Juristen
- Das gesamte Netzwerk der SCIMUS Pensionsmanagement GmbH besteht aus ungefähr 50 Personen
- SCIMUS ist Mitglied bei mehreren Verbänden so zum Beispiel:
 - Bundesverband Deutscher Versicherungsmakler mit 950 Mitgliedern, hier ist SCIMUS im spezialisierten Arbeitskreis Personenversicherung (bestehend aus 8 Maklerunternehmen) aktiv (www.vdvm.de).
 - Deutsches Kompetenznetzwerk bAV (www.dkbav.de)
 - Kreative Versicherungsmakler e.V. (www.kreative-versicherungsmakler.de)

Fachkräftemangel – ein zunehmendes Risiko

JETZT die Weichen für die Zukunft stellen

WIRTSCHAFT KORN-FERRY-STUDIE

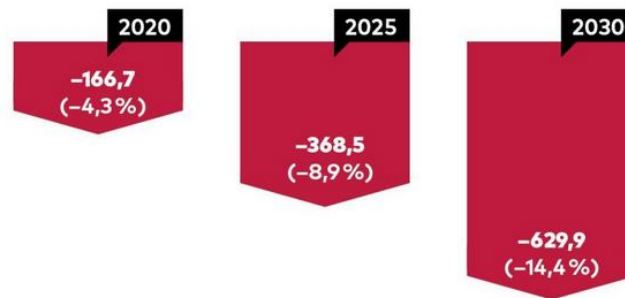
Deutschland steuert auf eine gigantische Personallücke zu

Stand: 02:31 Uhr | Lesedauer: 6 Minuten

Von **Daniel Eckert**
Finanzredakteur

So teuer wird der Fachkräftemangel

Einbußen in Mrd. Dollar (in Klammern: in Prozent der Wirtschaftsleistung)



welt

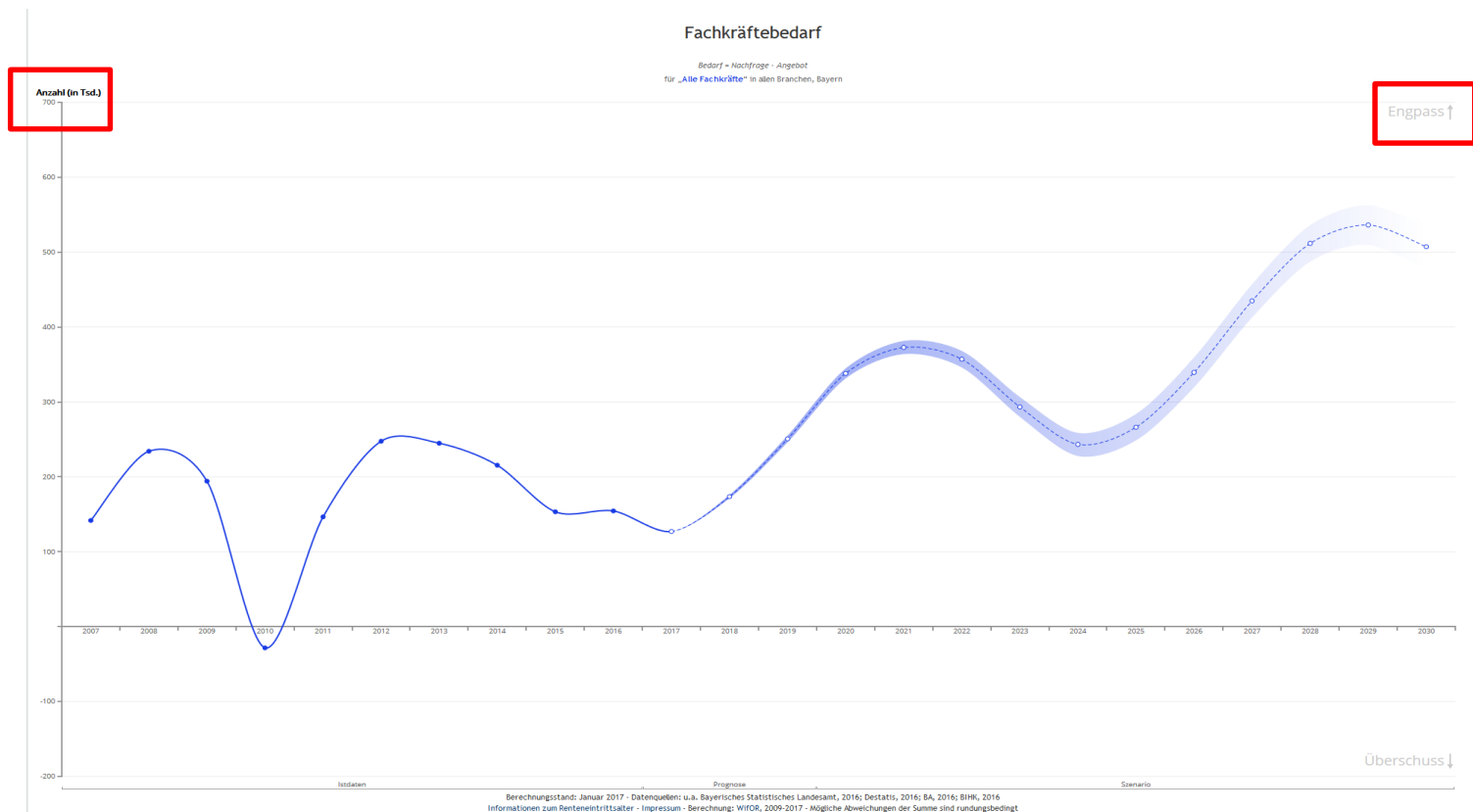
Quelle: Infografik Die Welt

Quelle: Korn Ferry

<https://www.welt.de/wirtschaft/article176120863/Korn-Ferry-Fachkraeftemangel-kostet-Deutschland-mehr-als-eine-halbe-Billion.html>

Fachkräftemangel – ein zunehmendes Risiko

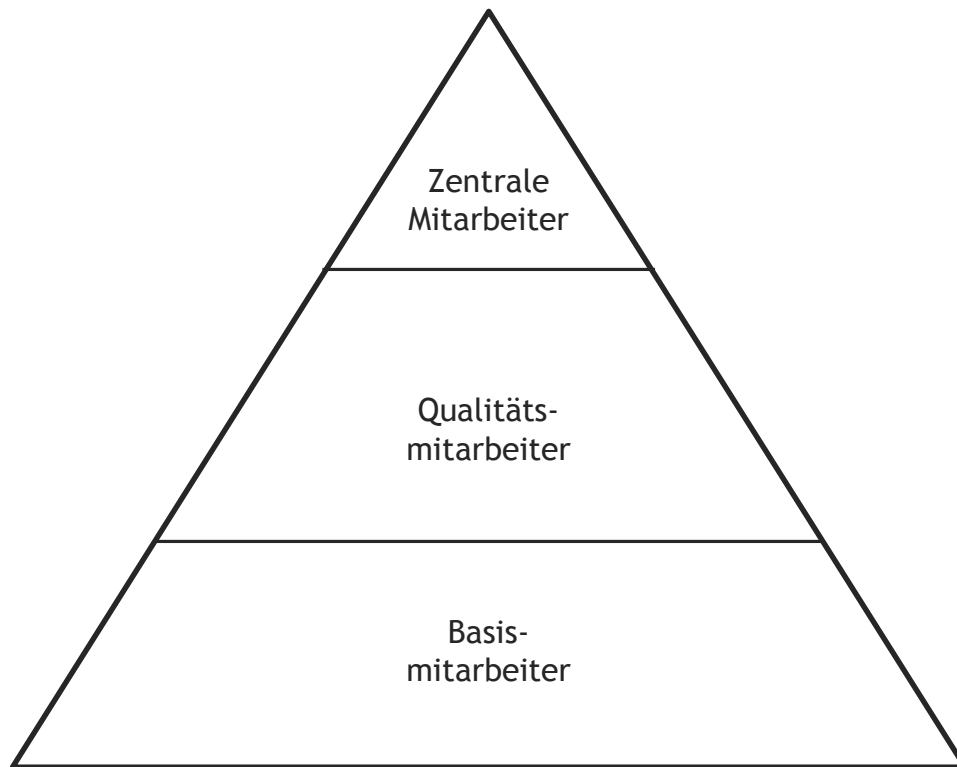
In den kommenden Jahren wird sich die Situation noch weiter verschärfen! Beispiel Bayern:



Die wichtigsten Fragen

- Wie wichtig ist die Bindung bestehender Mitarbeiter?
- Wie wichtig ist das finden neuer Mitarbeiter wegen natürlicher Fluktuation (Arbeitnehmer die in Rente gehen)?
- Wer wird mein Nachfolger? Jemand aus der Familie oder ein externer Käufer?
- Wie bewertet ein Nachfolger die Personalsituation im Rahmen einer möglichen Kaufpreisfindung?
- Was würde passieren, wenn kein Nachfolger gefunden werden kann? Welche Kosten verursacht das?

Die wichtigsten Arbeitnehmergruppen



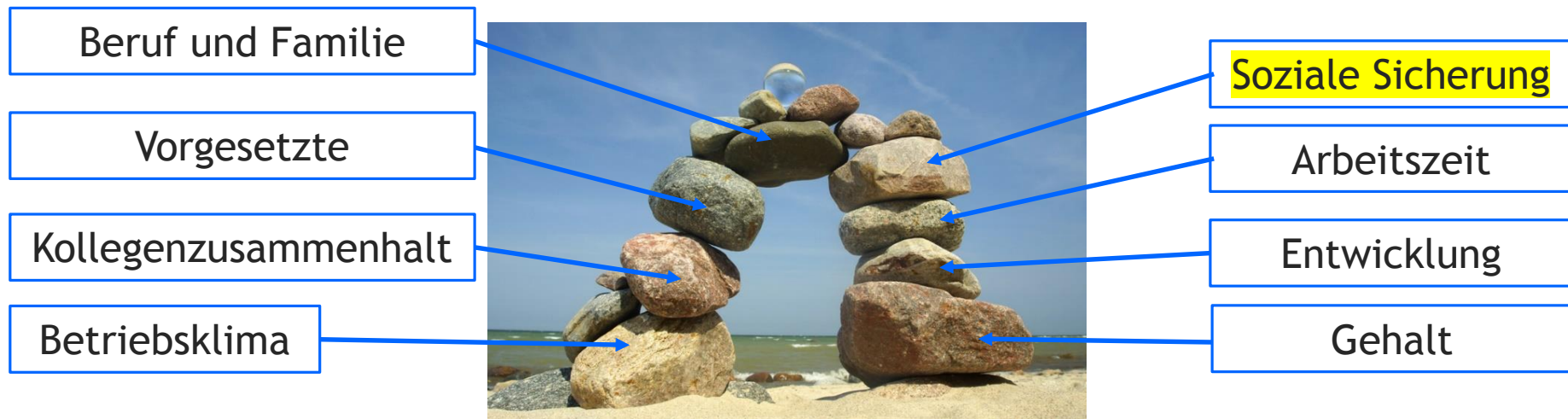
haben eine zentrale Stellung, oft Führungskräfte, sind meist höchstqualifiziert, Fluktuation extrem kostenintensiv, hohe Gefahr dass Kunden und andere Mitarbeiter mit abwandern, werden von Wettbewerbern bereits heute intensiv umworben

haben eine wichtige Stellung, oft Spezialisten, sind meist hochqualifiziert, Fluktuation sehr kostenintensiv, Gefahr dass Kunden mit abwandern, werden von Wettbewerbern oft schon heute stark umworben

stellen die Basis des Unternehmens dar, sind meist sehr gut qualifiziert, Fluktuation kostenintensiv, werden vermutlich künftig von Wettbewerbern stark umworben

Mitarbeiterbindung – ein System aus mehreren sich stützenden Bausteinen

Eine Maßnahme allein reicht nicht mehr aus!



Weiche Faktoren

Welche Faktoren kann ein möglicher Arbeitnehmer VOR der Einstellung bewerten?

Harte Faktoren

Dis soziale Absicherung der Arbeitnehmer hat bei vielen Arbeitgebern einen zunehmend höheren Stellenwert

- Dies kann im Internet leicht recherchiert werden, z.B.:
 - www.kununu.com
 - www.greatplacetowork.de

und vor allem hier:

- www.deutscher-bav-preis.de
- Hier wird deutlich,
 - dass die Gehaltsumwandlung regelmäßig durch verschiedene Arbeitgeberbeteiligungen ergänzt wird.
 - dass für unterschiedliche Arbeitnehmergruppen unterschiedliche Maßnahmen getroffen werden.

Welche Maßnahmen können mittelständische Unternehmen einsetzen?

Wir stellen verschiedene Lösungsansätze zur Verfügung:

- Zur Finanzierung
 - rein arbeitgeberfinanzierte Modelle
 - zum Beispiel im Rahmen der Absicherung der Arbeitskraft der Arbeitnehmer
 - Mischfinanzierte Modelle
 - im Rahmen der Gehaltsumwandlung mit Beteiligung des Arbeitgebers
 - Spezielle Konzepte für zentrale Mitarbeiter und Qualitätsmitarbeiter
 - Nutzung neuer steuerlicher Optimierung für Geringverdiener im Rahmen des § 100 EStG

Welche Maßnahmen können mittelständische Unternehmen einsetzen?

Wir stellen verschiedene Lösungsansätze zur Verfügung:

- Zur Verwaltung
 - Standardmodell – wir bieten z.B.
 - ein Formular zur Meldung aller Geschäftsvorfälle bei allen Versicherungen
 - einen Ansprechpartner für alle Bereiche der betrieblichen Altersversorgung
 - die Prüfung von Verträgen die neue Mitarbeiter vom Vorarbeitgeber mitbringen
 - **Vollelektronisches Verwaltungssystem – wie oben und zusätzlich**
 - Abwicklung aller Standardgeschäftsvorfälle in weniger als 2 Minuten
 - Keine Medienbrüche mehr (z.B. keine Formulare mehr drucken)
 - Mitarbeiter können Unterschriften auf dem Mobiltelefon leisten (spart Zeit)
 - und vieles mehr (siehe Broschüre)

Welche Maßnahmen können mittelständische Unternehmen einsetzen?

Wir stellen umfassende Lösungsansätze zur Verfügung:

- Zur Kommunikation
 - Im vollelektronischen Verwaltungssystem mit jederzeitigem Zugriff auf alle Vertragsdaten und entsprechende Auswertungen
 - Im vollelektronischen Verwaltungssystem mit einer jährlichen auf Ihr Unternehmen abgestimmten Mitarbeiterinformation (zur Vermeidung des Gewöhnungseffekts)
 - Im vollelektronischen Verwaltungssystem Kommunikation mit uns als Berater unabhängig von Geschäftszeiten

Anders als andere - Ein Beispiel zur Arbeitskraftabsicherung

- Arbeitskraftabsicherung – die Situation
 - Verbraucherschützer empfehlen jedem eine Absicherung der Arbeitskraft
 - Berufsunfähigkeitsabsicherung ist meist sehr teuer
 - Vorerkrankungen erschweren es einen Vertrag zu bekommen
 - Ungefähr 75% aller Arbeitnehmer haben keine oder nur eine unzureichende Absicherung bei Verlust der Arbeitskraft
- Lösung:
 - Deutliche Erhöhung der Erwerbsminderungsrente im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung, bis zur Verdoppelung der gesetzlichen Leistung
 - Keine individuellen Gesundheitsfragen
 - Für Geringverdiener mit einem Einkommen von unter 2.200,- € monatlich mit einer zusätzlichen staatlichen Förderung nach § 100 EStG

Ein Beispiel zur Arbeitskraftabsicherung

- Nutzwert für den Arbeitgeber
 - Sehr gutes personalpolitisches Instrument, das andere Arbeitgeber regelmäßig noch nicht bieten.
 - Hohe Bindungswirkung
 - Geringe Belastung der Personalabteilung durch listenmäßige Anmeldung von Arbeitnehmern
 - Für z.B. 40,00 € Versicherungsbeitrag investiert der Arbeitgeber bei Geringverdienern effektiv nur ca. 19,60 €.
- Nutzwert für Arbeitnehmer:
 - Keine individuellen Gesundheitsfragen
 - Deutliche Verbesserung der Arbeitskraftabsicherung

Ein Beispiel zur Arbeitskraftabsicherung

Tarif GEM10; Beitrag 40,- € monatlich; Versicherungsdauer bis 65. Lebensjahr

Erwerbsklasse

Volle EM-Rente

Hans Muster

01.06.1988

Max Muster

01.06.1978

Willi Muster

01.06.1968

	1		2		3	
	garantiert	inkl. Überschuss	garantiert	inkl. Überschuss	garantiert	inkl. Überschuss
Hans Muster 01.06.1988	745,83 €	984,50 €	619,20 €	817,34 €	528,97 €	698,25 €
Max Muster 01.06.1978	596,47 €	787,34 €	506,81 €	668,98 €	445,41 €	587,94 €
Willi Muster 01.06.1968	491,20 €	648,39 €	418,88 €	552,92 €	372,78 €	492,07 €

Nähere Informationen liefern wir auf Anfrage

SCIMUS

Pensions- management



Wir helfen unseren Mandanten die dargestellten Risiken zu bewältigen und ein höheres Sicherheitsniveau zu erreichen!



SOZIALE RISIKEN

ARBEITNEHMER

UNTERNEHMEN

SCIMUS

SCIMUS Pensionsmanagement GmbH
Schlemmerwiesen 9
96123 Litzendorf

Telefon: 09505 / 806 539 - 0
Fax: 09505 / 806 539 - 99
www.scimus-pm.de