

1 neuer Vergütungsbaustein – 3 zentrale Vorteile



Vor dem Hintergrund des Betriebsrentenstärkungsgesetzes werden betriebliche Versorgungssysteme angepasst und modernisiert. Unternehmen suchen neue Lösungen, um sich als Arbeitgeber im War for Talents abzuheben. Dabei sind kollektive Versicherungen wie BU- oder Hinterbliebenenversorgung ein wirkungsvolles Instrument – mit auch immer größerer Beachtung durch die Belegschaft.

Nach 18 Jahren Außendienst geht es nicht mehr: Weil Thomas B. (49) mehrmals pro Woche zur Dialyse muss und Rückenschmerzen keine langen Fahrten mehr zulassen, kann der Ingenieur seine Kundentermine vor Ort nicht länger wahrnehmen. Abklärungen im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements

(BEM) ergeben: Thomas ist als Ingenieur im Außendienst berufsunfähig und muss den Job wechseln. Seine Firma will sein Fachwissen und seine Kontakte aber nicht verlieren und bietet ihm eine Halbtagsstelle als Inhouse-Consultant an. Somit hat Thomas zwar eine neue Stelle, und das Unternehmen kann weiterhin auf sein Know-how zählen. In der neuen Position erhält Thomas aber weniger Gehalt, was bei ihm zu einem finanziellen Engpass führt. Doch dank der betrieblichen Einkommenssicherung kann der Arbeitgeber das neue Gehalt von Thomas um 50 Prozent seines bisherigen Gehalts ergänzen.

Vorteil 1: Betriebliche Einkommenssicherung stärkt das Image als Arbeitgeber

Als Folge einer Invalidität droht in Deutschland fast jedem Angestellten ohne kollektive Absicherung ein sozialer Abstieg, denn nur jeder zehnte Arbeitnehmer hat eine private Absicherung. Arbeitgeber können jetzt ihre Mitarbeiter mit der Einkommenssicherungsrente schützen. Sie zielt auf den monetären Ersatz für den Einkommensverlust als Folge einer gesundheitlich bedingten Arbeitskraftminderung und ist eine Arbeitgeberleistung, die maßgeblich zum Image als attraktiver Arbeitgeber beiträgt. (Potenzielle) Mitarbeiter achten mehr und mehr auf solche Leistungen.

Vorteil 2: Risikoschutz ist wertvoller als Gehaltserhöhung

Transparente Systeme versichern Arbeitnehmer prozentual zum Gehalt. Deshalb können sich Mitarbeiter die Höhe der Absicherung einfach merken. Zudem werden über die kollektive, vom Arbeitgeber finanzierte Abdeckung alle Mitarbeiter versichert – unab-

hängig von Alter, Beruf oder Vorerkrankungen. Eine Gehaltserhöhung wirkt kurzfristig, Risikoschutz dagegen bindet langfristig.

Vorteil 3: Moderne Lösungen bieten mehr als nur Versicherungsschutz

Die jährlich von den Krankenversicherern gemeldeten AU-Fehltage wegen psychischer Belastung haben sich binnen zehn Jahren verdoppelt. Die Folgen sind teure Überstunden für Kollegen und eine eingeschränkte Leistungsfähigkeit der Organisation. BEM und Einzel-fallprävention reduzieren dauerhafte Erkrankungen markant. Personalisierte Reintegrationsmaßnahmen machen den Versicherungsschutz zum erlebbaren Service, der Mitarbeiter wird auf seinem Weg zurück zur Arbeit aktiv betreut. Und der Arbeitgeber reduziert krankheitsbedingte Abwesenheiten.

Die betriebliche Einkommenssicherung von elipsLife sichert im Falle von Invalidität oder Tod die Weiterführung des gewohnten Lebensstandards. Arbeitgeber können sich damit im Wettbewerb um neue Talente attraktiv positionieren und reduzieren die krankheitsbedingten Kosten.

