

# ILW Mainz motiviert auch jüngere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für eine zusätzliche Altersvorsorge

Die Ausbildungseinrichtung beschreitet in der betrieblichen Altersvorsorge einen Weg, der auch für kleinere Unternehmen gangbar und ein attraktives Instrument der Mitarbeiterbindung ist.

Zusätzliche private Altersvorsorge ist umso wirkungsvoller, je eher man damit beginnt. Aber besonders jüngere Menschen haben meist anderes im Kopf als schon heute darüber nachzudenken, wie hoch die Lücke zwischen aktivem Gehalt und gesetzlicher Rente in dreißig oder vierzig Jahren sein könnte. „Darum bietet das ILW Mainz seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Direktversicherung als zusätzlichen Baustein der Altersvorsorge an“, sagt Geschäftsführer Manuel von Vultejus. Mit Erfolg: Über 90 % der 25 Angestellten machen mit.



## Sodexo Benefits Pass

Das ILW Mainz gewährt schon seit mehreren Jahrzehnten einen monatlichen Arbeitgeber-Beitrag zur Altersvorsorge in Höhe von etwas über 100 EUR. Diese Zahlung erhält aber erst, wer mindestens fünf Jahre beim ILW Mainz gearbeitet hat. Weil fast 60 % der heutigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zwischen 2014 und 2020 zum Unternehmen gekommen und überwiegend jünger sind, wollte die Geschäftsleitung frühzeitig einen Anreiz schaffen, zusätzlich privat für das Alter vorzusorgen. Eine entsprechende Betriebsvereinbarung bildet die Grundlage hierfür.

Direktversicherung bedeutet, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mindestens 100 EUR monatlich in eine private Rentenversicherung einzahlen. Bei Eintritt in den Ruhestand erhalten sie dann aus dem angesparten Kapital lebenslang eine feste monatliche Rente. Ihre Beiträge leisten sie aus dem Bruttogehalt (sogenannte Entgeltumwandlung). Das hat den Vorteil, dass die Beiträge - innerhalb bestimmter Grenzen - weder steuer- noch sozialversicherungspflichtig sind und somit vollständig in die Altersvorsorge fließen.

Auch für das ILW Mainz bietet die Direktversicherung einen mehrfachen Nutzen, denn auch der Arbeitgeberanteil an der Sozialversicherung entfällt auf die Beitragszahlungen. Und der Aufwand für diese Form der betrieblichen Altersvorsorge hält sich für den Arbeitgeber in Grenzen, weil ihm die Versicherungsgesellschaft die Geldanlage ebenso wie die spätere Auszahlung der Renten abnimmt. „Das macht diese Form der betrieblichen Altersvorsorge auch für kleinere Unternehmen äußerst attraktiv“, sagt Manuel von Vultejus.

Im Gegenzug lässt das ILW Mainz seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von einer Gutscheinkarte profitieren. Wer mindestens 100 EUR monatlich in die Direktversicherung einzahlt, bekommt jeden Monat 40 EUR in Form des „Sodexo Benefits Passes“ gutgeschrieben. Der Betrag kann nach Belieben bei bestimmten regionalen Akzeptanzpartnern eingelöst werden, zu denen u.a. namhafte Elektro- und Supermärkte sowie Tankstellen zählen. Er ist im Rahmen der Freigrenze für Sachbezugsleistungen steuerfrei.

Direktversicherung, Gutscheinkarte und weitere Vergünstigungen wie z.B. ein Zuschuss zu den täglichen Kosten des Mittagessens bilden für das ILW Mainz attraktive Instrumente der Mitarbeiterbindung.