

AKUTE PERSONALNOT IN DER TOURISMUSBRANCHE

UNSERE LÖSUNG WIRKT SOFORT



MANFRED REINALTER

Geschäftsführer Betriebliche Altersvorsorge Consulting GmbH
m.reinalter@bav.co.at

„Das Thema hängt wie ein Damoklesschwert über der Branche: der Fachkräftemangel“, ist auf der Website der Wirtschaftskammer Österreich zu lesen. Man wolle mit der Kampagne „Work in Austria“ gegensteuern, so Bundesministerin Schramböck anlässlich eines Arbeitstischgesprächs, bei dem im Februar dieses Jahres Vertreter aus Politik und Betroffene aus der Branche auf Initiative der WKO an einem Tisch Platz nahmen.

„Österreich klagt über fehlende Arbeitskräfte im Tourismus“ titelt der „Spiegel“ in seiner Onlineausgabe vom 29.06.2021. Zahlreiche Arbeitskräfte würden im Ferienland Österreich fehlen, denn die hätten sich im Shutdown umorientiert. „Tischlein, deck dich doch selbst“ lautet die Headline seiner Ausgabe vom 16.06.2021 und thematisiert den Umstand, dass viele Gastronomen und Hoteliers nicht öffnen können, weil sie kein Personal finden. Diese Aussage ist zwar auf Deutschland gemünzt, doch ist das Dilemma unserer Nachbarn mit dem unseren identisch.

„ES IST AUF JEDEN FALL EIN PROBLEM“

Arbeitsminister Kocher prognostiziert vielen Betrieben eine schwierige Sommersaison. Trotz der großen Zahl an Arbeitssuchenden ortet er einen Arbeitskräftemangel im Tourismus, welcher sich aus der „langen Phase der Schließungen“ in Gastronomie und Hotellerie ergeben habe. Viele hätten sich aus der Gastro „rausorientiert“, zitiert der „Standard“ den Minister. Darunter auch viele der in Österreich so dringend benötigten Saisoniers aus Tschechien, der Slowakei und Ungarn, die, so Kocher, möglicherweise nicht mehr zurückkehren würden. „Es ist auf jeden Fall ein Problem“ sagt der Arbeitsminister bei der

Vorstellung der Arbeitslosenzahlen am 29.6.2021 in Wien.

„Die Lage ist derzeit eine Katastrophe“ zitiert der „Kurier“ in seiner Ausgabe vom 15.05.2021 den prominenten Haubenkoch Max Stiegl vom burgenländischen „Gut Purbach“. Nur einen einzigen Bewerber habe es für die vier ausgeschriebenen Positionen gegeben. „Und das, obwohl wir 1.700 netto für die Position des Spülers bezahlen“, so Stiegl.

MITARBEITER FINDEN UND HALTEN – WARUM IST DAS SO SCHWIERIG?

Im Bundesland Salzburg gibt es aktuell 1.864 arbeitslose Personen im Tourismus, die 2.192 offenen Stellen „gegenüberstehen“. Auf eine Stelle kommen also 0,9 Bewerber, so Jacqueline Beyer, Geschäftsführerin des AMS Salzburg, bei einem Gespräch mit dem Vizepräsidenten der Österreichischen Hoteliervereinigung, ÖHV, Walter Veit, am 27.07.2021 bei den „Salzburger Nachrichten“. Warum tut sich eine Branche so schwer, MitarbeiterInnen zu finden und auch zu halten?

Die Antworten reichen von der bereits erwähnten coronabedingten Umorientierung vieler Tourismuskraften über den demografischen Wandel – seit 2015 gehen in Österreich mehr Menschen in Pension als Junge ins System nachkommen – bis hin zum Image der Branche: schlechter Kollektivvertrag, Arbeit auch am Wochenende, nicht bezahlte Überstunden, etc..

FACHKRÄFTE FEHLEN MITTEN IN DER HAUPTSAISON

Die Folgen sind dramatisch. Viele Dienstleistungen können nicht mehr angeboten werden. Walter Veit weiß von Betrieben



WWW.BERGHOTEL-SCHMITTEN.AT

zu berichten, die keine Massage oder Kosmetik mehr offerieren können, weil kein Fachpersonal da ist; von Kollegen, die an zwei Tagen in der Woche ihr Unternehmen schließen müssen, weil mitten in der Hauptsaison die Mitarbeiter fehlen, von Gastgärten, in denen die Anzahl der Tische deutlich verringert werden musste, weil keine Servicekräfte zu finden sind. Und das in der Tourismushochburg Salzburg Stadt! Haben Sie sich schon einmal gefragt, wo Sie künftig ihr Sonntagsschnitzler essen werden, wenn das so weitergeht?

WIE SEHEN MÖGLICHE LÖSUNGSANSÄTZE VON POLITIK UND WKO AUS?

Beim schon eingangs erwähnten „Arbeitsmarkt Gipfel Tourismus“ von Regierung und Wirtschaftskammer wurden zahlreiche Maßnahmen genannt. Man wolle die überregionale Vermittlung von Fachkräften stärken und künftigen Arbeitnehmern bestmögliche Rahmenbedingungen bieten, etwa Mitarbeiterunterkünfte oder Kinderbetreuung. Es sollen neue Tourismus-Lehrberufe geschaffen, erfolgreich Fachkräfte aus dem Ausland rekrutiert werden, Stichwort „Work in Austria“. Die Rot-Weiß-Rot Karte, für viele nicht praktikabel, will man entbürokratisieren, den Weg zur Digitalisierung ebnen. Und nicht zuletzt sind Jobbörsen für Asylberechtigte geplant, um auch diese in den Arbeitsmarkt einbinden zu können. Die Beantwortung der Frage, warum zum Beispiel Asylwerber, nachdem sie sich jahrelang in Österreich aufgehalten, eine Lehre begonnen oder erfolgreich abgeschlossen haben, bestens integriert und der deutschen Sprache mächtig sind, abgeschoben

und so auch dem touristischen Arbeitsmarkt entzogen werden, stand übrigens nicht auf der Agenda!

AN INITIATIVEN MANGELT ES NICHT, DOCH WANN GREIFEN SIE?

Im September dieses Jahres, so Walter Veit, wird eine Ausbildung für Lehrlingsausbildner starten. Leider gäbe es in den Betrieben eine sehr hohe Drop-Out-Quote. „So laufen 30% der Lehrlinge davon, weil in den Betrieben einiges nicht richtig läuft“. Jacqueline Beyer erwähnt die vom AMS finanzierte Impulsberatung für Betriebe, die Unterstützung bei spezifischen personalwirtschaftlichen oder organisatorischen Problemen bietet. Auch das von der WKO in Zusammenarbeit mit dem Arbeits- und Sozialministerium und dem AMS initiierte Projekt „b.mobile – Fachkräftepotenzial nutzen“ ist Thema. Hier wird auf eine erhöhte Mobilität von Lehrstellensuchenden mit Migrationshintergrund gesetzt, um Angebot und Nachfrage am Markt miteinander in Einklang zu bringen, sitzen doch 75% aller anerkannten Flüchtlinge österreichweit in Wien, Niederösterreich und dem Burgenland und treffen auf 83% aller offenen Lehrstellen in den übrigen Bundesländern.

DIE ATTRAKTIVITÄT DER BRANCHE ERHÖHEN – GEHT DAS UND WENN JA, WIE?

Mit dem Satz: „Du darfst dort arbeiten, wo andere Urlaub machen“ eher nicht. Ein schönes Arbeitsumfeld ist zweifelsohne wichtig, doch muss auch die Entlohnung stimmen. Bei diesem Thema kommen zwangsläufig die in Österreich sehr hohen

Lohnnebenkosten auf's Tapet. Man wolle gerne mehr zahlen, so Veit, aber dann mehr Netto vom Brutto. Gibt man dem Mitarbeiter um 1 Euro mehr, so kostet das den Unternehmer 2,5 Euro. Rechnet man die Leistungen wie freie Kost und Logis, Wäsche waschen und sonstige Vergünstigungen mit ein, so ist das Verhältnis 1:3, „und das sei nicht finanzierbar“, führt der Vizepräsident aus. Man solle sich an die Vorzeigebetriebe halten und von den Besten lernen, so die AMS-Geschäftsführerin Beyer. Und – es würden nur diejenigen überleben, die ihren Mitarbeitern Wertschätzung entgegenbringen und es gut mit ihnen meinen. Ein wahres Wort! Doch wodurch zeichnen sich Vorzeigebetriebe aus? Sie bieten ihren Mitarbeitern gute Arbeitsbedingungen, nehmen deren Anliegen ernst und geben ihnen das Gefühl, ein wichtiger Teil des Unternehmens zu sein; und das nicht nur in der Ansprache zur Weihnachtsfeier oder zum fünften Betriebszugehörigkeitsjubiläum, so es überhaupt dazu kommt. Sie zeigen soziale Kompetenz in Wort und Tat

BETRIEBSTREUE DURCH VORSORGE – VORSORGE DURCH BETRIEBSTREUE | Unsere Lösung wirkt sofort

Die Frage, wann die zahlreichen Maßnahmen von Politik und WKO tatsächlich greifen, war in diesem Beitrag schon Thema, denn wenn dein Haus brennt, brauchst du schnell Löschwasser. Wir, die Betriebliche Altersvorsorge Consulting GmbH, beschäftigen uns seit dreißig Jahren mit dem Thema soziale Kompetenz als Arbeitgeber, wissen um ihre immense Wichtigkeit und bauen Werkzeuge, die dabei helfen, diese auch zeitnah monetär spürbar zu machen. So haben wir speziell für Tourismusbetriebe eine für Arbeitgeber und Arbeitnehmer sofort wirksame Lösung entwickelt.

Für den Hotelier oder Wirt lautet sie **Betriebstreue durch Vorsorge**. Für den Angestellten **Vorsorge durch Betriebstreue**. Was steckt dahinter? Zunächst einmal die Intention des Arbeitgebers, Mitarbeiter längerfristig an das Unternehmen zu binden, denn Betriebe mit einem hohen Anteil an Stammpersonal und geringer Fluktuation haben definitiv weniger Probleme. Für den Mitarbeiter wiederum bedeutet dies, dass er durch seine Betriebstreue einen zusätzlichen finanziellen Beitrag zu seiner künftigen ASVG-Pension leistet. So profitieren beide. Wie funktioniert das in der Praxis?

Hier ein Beispiel:

Für einen Koch, 35 Jahre, werden pro Saison durch seinen Arbeitgeber 5.000,00 Euro in seine Pensionsvorsorge einbezahlt. Gleichzeitig wird mit ihm eine Verbleibsdauer im Unternehmen vereinbart. Diese beträgt zwischen zwei und sechs Saisonen bei Saisonbetrieben, oder zwischen ein bis drei Jahren bei ganzjährig tätigen Betrieben. Hält der Koch zumindest diese Verbleibsdauer ein, so hat er einen unverfallbaren Anspruch auf die Prämien. Bleibt er bis zu seiner Pensionierung, bekommt er 1.000 Euro an Zusatzpension, vierzehn Mal jährlich und das lebenslang. Erfüllt er diese Verbleibsdauer jedoch nicht, gehen die Prämien wieder an den Arbeitgeber zurück. Unverfallbare Ansprüche können aber auch zu einem neuen Arbeitgeber mitgenommen werden.

LEISTUNGEN AUS DER BETRIEBLICHEN VORSORGE

Alter	lebenslange Rente 14mal jährlich, Brutto	oder einmalige Kapitalabfindung, Brutto
25	1.500	660.000
35	1.000	425.000
45	600	245.000

Die angeführten Werte sind Hochrechnungen und daher unverbindlich.

WELCHE PRÄMIENHÖHE SOLLTE VEREINBART WERDEN?

In etwa zehn Prozent des Bruttobezugs, soll sie Wirkung zeigen. Für Schlüsselkräfte empfehlen wir zwischen zehn und fünfzehn Prozent. Will man das Modell breiter im Unternehmen verankern, so lautet unsere Empfehlung zwischen fünf und zehn Prozent des Bruttobezugs.

Die Vorteile für den Arbeitgeber

- Keine Lohnnebenkosten auf die Prämie, somit billiger als die normale Entlohnung
- Steuerlich absetzbar
- Einfach verständlich, einfach zu kommunizieren, (auch in mehreren Sprachen)
- Geringer Verwaltungsaufwand, übernommen durch die Betriebliche Altersvorsorge Consulting GmbH
- Bei Nichterfüllung der Verbleibsdauer steht das Kapital dem Unternehmen wieder zur freien Verfügung
- Imageverbesserung durch soziale Kompetenz und langfristige Partnerschaft mit dem Mitarbeiter, Bindungseffekt

Die Vorteile für den Arbeitnehmer

- Prämie landet Brutto für Netto auf dem Pensionskonto
- Beitrag zur Lösung eines möglichen künftigen Pensionsproblems
- Keine Abgaben auf die Prämie
- Versteuerung nach Pensionierung, dadurch im Regelfall geringere Steuerlast
- Monetär spürbare Wertschätzung der Leistung

UNSERE DIENSTLEISTUNGEN

- Unser Produkt steht den Kunden online zur Verfügung
- Übernahme des Verwaltungsaufwands durch uns
- Spezielle Konditionen durch die KMU-Plattform

Wir haben dieses Werkzeug über Jahre gemeinsam mit der KMU-Plattform, einer Initiative der *Betrieblichen Altersvorsorge Consulting GmbH*, und in Zusammenarbeit mit der Allianz, einem seriösen Partner mit bester Bonität entwickelt. Während unserer dreißigjährigen Tätigkeit durften wir für die unterschiedlichsten Branchen Lösungen erarbeiten. Rund 1.500 Unternehmen österreichweit vertrauen auf unsere Expertise. Und noch ein Hinweis in eigener Sache: In der nächsten Ausgabe dieses Fachjournals dürfen wir Ihnen die Sicht eines Steuerberaters und eines Gastronomen zu diesem Thema vorstellen. ■ Mehr dazu unter: www.betriebliche-altersvorsorge.at