PERSONALNOT!



Eine Gruppe hungriger und durstiger Touristen versammelt sich vor einem Restaurant an einer vielbefahrenen Straße in einem bekannten Urlaubsort in Österreich.

Vor der Tür steht eine große Tafel, die die Urlauber informiert, dass der Betrieb geschlossen ist. Eine Information, die leider derzeit auf sehr viele Gasthöfe und Restaurants in unserem Land zutrifft.

Der Grund dafür? Not am Personal!

Wir, die Betriebliche Altersvorsorge Consulting GmbH, kennen die Probleme seit Langem und nicht erst seit jetzt – und haben uns deshalb diesem existenziellen Thema und den Problemlösungen dafür verschrieben.

Die folgenden Seiten widmen wir den Unternehmen aller Branchen, die mit uns gemeinsam an ihren Problemlösungen arbeiten wollen.







PERSONALMANGEL ALLERORTS- UND WAS WIR DAGEGEN TUN KÖNNEN!

Die gegenwärtige Situation, unter der fast alle Branchen leiden, kam nicht überraschend. Und sie trifft uns mit voller Wucht. Der Corona- Pandemie fiel dabei die Funktion eines Brandbeschleunigers zu. Doch die Fakten sind seit Längerem bekannt: Bereits seit 2015 gehen in Österreich mehr Menschen in Pension als junge Menschen in den Arbeitsmarkt eintreten. Für demografische Entwicklungen gibt es keine schnelle Lösung. Die Unterstützung von Politik und Sozialpartnern bei der Problembewältigung ist enden wollend. leider!

Sowohl Rohstoffe als auch die Ressource Mensch sind ein knappes Gut. Bei Rohstoffen behilft man sich sehr oft über den Preis. Was gestern noch einen Euro gekostet hat, ist heute halt doppelt so teuer. Man nimmt das achselzuckend zur Kenntnis, ist halt so. Anders verhält es sich bei der Ressource Mensch: Wenn noch vor wenigen Monaten ein Unternehmen seine Tore in Österreich geschlossen hat, um zur Einsparung von Kosten – vorwiegend Lohnkosten – in ein anderes Land zu gehen, folgte postwendend ein Aufschrei von Medien und Politik angesichts des Verlusts von Arbeitsplätzen. Heute verhält es sich völlig anders: Man sieht diesen Verlust als Chance für andere Unternehmen in der Region zur Rekrutierung so und so vieler neuer Mitarbeiter. Das ist die Realität.

INVESTIEREN IN DIE MITARBEITER STATT IN AUSBAUTEN

Wenn ich in Tourismusregionen Baukräne sehe, die die vielen Hotelanlagen vergrößern, frage ich mich: "Worin liegt der Sinn, ständig zu vergrößern, wenn man doch kein Personal bekommt?" Wäre es nicht hoch an der Zeit in seine Mitarbeiter zu investieren, um mit seinem Angebot ihnen gegenüber wettbewerbsfähig zu sein? Das bedeutet nicht immer nur ein Mehr an Kosten. Schon gelebte WERTSCHÄTZUNG ist spielentscheidend.

Jede Branche hat ihre schwarzen Schafe. Solche, die Mitarbeiter schlecht behandeln und dadurch massiven Schaden anrichten. Denn sie patzen damit auch jene an, die sich an die Spielregeln halten. Es stünde der Wirtschaftskammer mehr als gut an, diesen schwarzen Schafen Einhalt zu gebieten. Zum Schutz aller anderen. Derzeit hat man jedoch den Eindruck, man wolle eben diese Spezies eher schützen – ein untragbarer Zustand. In unserer Evolution hätte sie keine Zukunft und auch im Jetzt bleibt ihr diese verwehrt, denn alles was sie durch ihr Handeln hinterlässt, ist ein Haufen unfruchtbarer Erde.

WO LIEGEN DIE MÖGLICHKEITEN ALS ARBEITGEBER?

Veränderungsbereitschaft zeigen

Denn wer nicht mit der Zeit geht, der geht mit der Zeit. Die Wünsche und Anforderungen der heutigen Mitarbeiter stehen oft in krassem Gegensatz zu althergebrachten Normen. Die Bereitschaft alles für den Job zu geben, ohne dafür entsprechende benefits zu bekommen, ist die Ausnahme. Flexible Arbeitszeiten sind wichtig.

Ein Mitarbeiter mit der 30-Stundenwoche ist besser als keiner. Akzeptiert man das nicht, macht man sich das Leben als Arbeitgeber mehr als sehr schwer.

Arbeitsprozesse anpassen

Bei Ressourcenknappheit sind die vorhandenen Mittel, sprich Mitarbeiter, bestmöglich einzusetzen. Da sind etwa Arbeitsabläufe gründlich zu überdenken. Das muss man als Arbeitgeber nicht allein machen, denn die produktivsten Ideen kommen von den Mitarbeitern selbst. Sie wissen am allerbesten, wo es leere Wege gibt und wie Prozesse verändert werden sollen. Es ist so einfach: Man nützt das vorhandene Potenzial und bindet die Mitarbeiter ein. Dabei wertet man ihre Stellung im Unternehmen auf, denn sie merken, dass sie ein wichtiger Teil des Ganzen sind. Kleine Maßnahmen mit großer Wirkung.

STAMMPERSONAL SCHÜTZEN DURCH MITARBEITERBINDUNG

Es passiert ständig: Mitarbeiter werden abgeworben. Für jene, die bereits vor 2003 in das Unternehmen eingetreten sind, gilt die "Abfertigung alt": bis zu 12 Monatsbezüge Abfertigungsanspruch und dessen Verlust bei Selbstkündigung. Durch das neue Abfertigungsrecht wurde u.a. die Mobilität der Mitarbeiter erweitert. Der Abfertigungsanspruch besteht bereits ab dem 2. Monat des Arbeitsverhältnisses, kann auch in einen anderen Betrieb mitgenommen werden und geht bei Selbstkündigung nicht verloren. Was lange als positiv bewertet wurde, erweist sich jetzt als massive Erschwernis. Mehr Lohn anzubieten, stellt kein probates Gegenmittel dar. Unsere Lösungen zielen genau auf diesen Problembereich ab, sind nicht teuer, dafür aber hochwirksam. Wir wollen darauf an späterer Stelle im Detail eingehen.

DIENSTWOHNUNGEN ANBIETEN

Aus der Vergangenheit kennen wir derartige Lösungen, die sehr gut funktioniert haben. Bestimmte Branchen haben so ihre Mitarbeiter am Betriebsstandort angesiedelt. Aufgrund unserer demographischen Entwicklung brauchen wir starken Zuzug aus anderen Ländern. Der Unternehmer ist also gut beraten, sein Geld in Betriebswohnungen anzulegen und diese in weiterer Folge an seinen Betrieb zu vermieten. Die Rendite kann er selbst bestimmen. Auch hier ist es besonders wichtig auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der Mitarbeiter einzugehen. Dazu zwei Beispiele:

I.) Wir sprechen von einem jungen, alleinstehenden Mitarbeiter, welcher unter der Woche zur Arbeit vor Ort ist, am Wochenende jedoch wieder an seinen angestammten Wohnsitz zurückkehrt. Hier wäre ein Zimmer nebst Gemeinschaftsküche und Aufenthaltsraum ausreichend. Der Architekt kann also eine kreative und kostengünstige Lösung umsetzen.

II.) Verlagert der Mitarbeiter seinen Lebensmittelpunkt an den Unternehmensstandort, sind die Voraussetzungen andere. Zum einen können wir mit intakter Natur und guter Infrastruktur, also



hoher Lebensqualität punkten. Bin ich als Unternehmer imstande für die Dauer der Beschäftigung eine kostengünstige Dienstwohnung für die engere Familie zur Verfügung zu stellen, kann ich mit einem loyalen und langfristig orientierten Mitarbeiter rechnen, der mit Einsatz seine Arbeit verrichtet. Unter Umständen gibt es auch für die Ehefrau oder Partnerin die Möglichkeit zur Betätigung, etwa bei der Reinigung der Wohnanlage. Ein weiterer Faktor zur Mitarbeiterbindung. Es wäre lohnenswert, darüber nachzudenken, ob ein solches Angebot nicht langfristig zur Problemlösung im Bereich Personalfindung und -bindung beiträgt. Zahlreiche Beispiele aus der Vergangenheit belegen dies eindrücklich.

WAS KÖNNEN WIR ALS BETRIEBLICHE ALTERSVORSORGE CONSULTING GMBH FÜR SIE TUN?

Seit mehr als 30 Jahren beraten und begleiten wir Unternehmen zum Thema Sozialleistungen für Mitarbeiter. Die Rahmenbedingungen haben sich im Laufe der Zeit deutlich verändert, wobei die gesetzlichen Grundlagen weitgehend stabil geblieben sind. Mit den vorhandenen gesetzlichen Rahmenbedingungen können wir den gegenwärtigen Herausforderungen jedoch gut begegnen.

Neue Mitarbeiter zu finden, ist aktuell nahezu unmöglich. Gab es gestern noch zahlreiche Bewerber für eine Stelle, so kann man heutzutage froh sein, wenn sich auf eine Ausschreibung überhaupt jemand meldet. Will man sein Team also erweitern, muss man schon ein sehr attraktives Angebot auf den Tisch legen. Der Spielraum ist auch nicht sehr groß, da man sonst mit bestehenden Mitarbeitern, die sich unter Umständen ungleich behandelt fühlen, Probleme bekommen kann. Dazu haben wir das Cafeteria-Modell® entwickelt. Mehr dazu auf unserer website.

BETRIEBSTREUE DURCH VORSORGE

Hier kombinieren wir zwei wichtige Themen miteinander: Zum einen die Notwendigkeit der Pensionsvorsorge für den Mitarbeiter, zum anderen die Bindung an das Unternehmen. Wir orientieren uns dabei am "Alten Abfertigungsrecht". Dieses Modell signalisiert dem Mitarbeiter die so wichtige Wertschätzung seitens des Unternehmens.

"Du bist mir so wichtig, dass ich dich bei deiner Pensionsvorsorge unterstütze".

Für den Mitarbeiter wiederum heißt dies, dass er durch seine Betriebstreue einen zusätzlichen finanziellen Beitrag zu seiner künftigen ASVG-Pension leistet. So profitieren beide. Dazu ein Beispiel: Der Mitarbeiter bekommt pro Dienstjahr einen Bruttomonatsbezug in seine persönliche Vorsorge einbezahlt, ohne Lohnnebenkosten, Brutto für Netto. Kündigt der Mitarbeiter innerhalb von drei Jahren, fließt das vorhandene Kapital wieder dem Unternehmen zu. Nach drei Jahren hat der Mitarbeiter einen unverfallbaren Prämienanspruch erworben, welcher aber wieder nur einen Bruchteil des vorhandenen Kapitals darstellt. Wird beispielsweise ein Mitarbeiter nach zehn Jahren Betriebszugehörigkeit, mit dem Angebot mehr zu verdienen, von einem Mitbewer-

ber abgeworben, so verliert er mit seinem Ausstieg zigtausende Euro seiner Pensionsvorsorge und wird sich diesen Schritt wohl sehr gut überlegen.

BRANCHENLÖSUNGEN

Jede Branche hat ihre Eigenheiten und deshalb Bedarf von speziellen Lösungen. Wir haben das Know-how und die technischen Möglichkeiten funktionierende Lösungen zu entwickeln, umzusetzen und zu verwalten. Dazu stellen wir nachstehend unsere Lösungen für zwei Branchen dar, die derzeit ein massives Personalmangelproblem haben. (Sie finden die Tabellen dazu auf der Rückseite des Folders.)

UMSETZUNGSBEISPIEL FÜR DEN TOURISMUS

Wann ist der "richtige" Zeitpunkt?

Für neue Mitarbeiter kann das Modell in Aussicht gestellt werden, aber die vertragliche Umsetzung soll aus unserer Sicht dann erfolgen, wenn Sie als Arbeitgeber überzeugt sind diesen Mitarbeiter langfristig behalten zu wollen. Im Idealfall bis zur Pension. Stammpersonal wird wohl die wichtigste Überlebenschance für die Zukunft sein. Bereits bestehende Mitarbeiter sollten unbedingt in das Modell aufgenommen werden. Je früher desto besser, umso größer auch der Bindungseffekt. Es können auch bereits verdiente Saisonen Berücksichtigung finden, ohne dabei die Wartezeit zu verkürzen. Dies erfolgt mit einer einmaligen Zuzahlung zu Beginn.

Was ist die "richtige" Treuprämie für die Vorsorge?

Je nach Qualifikation empfehlen wir einen halben bis zu einem ganzen Monatsbruttobezug pro Saison. Der 15. Gehalt. Dies kann auch zeitlich versetzt werden. Dienstantritt bei der nächsten Saison sichert eine Nachzahlung (Differenz ½ auf 1/1 Monatsbruttobezug).

UMSETZUNGSBEISPIEL FÜR DEN LKW-FAHRER

Wann ist der "richtige" Zeitpunkt?

Für neue Mitarbeiter sollte das Modell bereits bei Neueintritt vereinbart werden, aber mit Beginn nach der Probezeit oder nach 6 Monaten rückwirkend ab Eintritt. Bereits bestehende Mitarbeiter sollten unbedingt in das Modell aufgenommen werden. Je früher desto besser, umso größer auch der Bindungseffekt. Somit macht auch ein rückwirkender Beginn Sinn und die gefahrenen Km werden bereits berücksichtigt.

Was ist die "richtige" Treuprämie für die Vorsorge?

Je nach Kilometerleistung empfehlen wir ca. 3 Cent pro gefahrenem Kilometer. Es sollte am Ende des Jahres aber ein 15. Gehalt herauskommen. Die Km haben eine große emotionale Wirkung. Beim Fahren tickt Kilometer für Kilometer der Vorsorgezähler. Das motiviert.

Wir verzichten darauf zu gendern, weil für uns immer die Rede von Menschen ist, ganz gleich ob Frau oder Mann, und weil das Binnen-I sicher nicht dazu beiträgt, die vorhandenen Ungleichheiten zwischen beiden Geschlechtern zu eliminieren.



BEISPIEL TOURISMUS:

Alter: 25 Jahre, Angenommenes Pensionsalter 65 Monatlicher Bruttobezug EUR 2.500,--Einmalige Abfindung zum Pensionsalter Brutto EUR 278.000,-- 1)

oder lebenslange 14mal jährliche Pension Brutto EUR 770,-- 1) 2)

Saisonen	Treuprämie in die Vorsorge	Summe der bezahlten Prämien 3)	Mindestanspruch AN bei Austritt 3)	Bei AN-Kündigung Betrag für das Unternehmen 4)
1	1.250	1.250	-	1.250
3	1.288	3.788	-	3.788
5	1.327	6.402	-	6.402
7	1.367	9.096	819	8.277
10	1.408	13.279	1.195	12.084

Nach 5 Saisonen trennen sich die Wege und der Mitarbeiter scheidet aus. Das angesparte Kapital fließt nun zur Gänze zurück ins Unternehmen. Nach 10 Saisonen hat der Mitarbeiter in seinem Pensionstopf EUR 13.000,--. Darauf wird er nicht verzichten, auch wenn er bei einem anderen Arbeitgeber um einige Hundert EUR im Monat mehr verdient. So schützt man sein Stammpersonal.

BEISPIEL LKW-FAHRER:

Alter: 30 Jahre

Angenommenes Pensionsalter 65

Einmalige Abfindung zum Pensionsalter Brutto EUR 255.000,-- 1) oder lebenslange 14mal jährliche Pension Brutto EUR 710,-- 1) 2)

Jahr	Cent pro Km	gefahrene Km pro Jahr	Treuprämie in die Vorsorge	Summe der bezahl- ten Prämien 3)	Mindestanspruch AN bei Austritt 3)	Bei AN-Kündigung Betrag für das Unternehmen 4)
1	3,00	100.000	3.000	3.000	-	3.000
3	3,18	105.000	3.342	9.277	-	9.277
5	3,38	90.000	3.039	15.922	1.433	14.489
7	3,58	100.000	3.582	22.982	2.126	20.856
10	3,91	100.000	3.914	34.386	3.473	30.913

Nach 3 Jahren trennen sich die Wege und der Mitarbeiter scheidet aus. Das angesparte Kapital fließt nun zur Gänze zurück ins Unternehmen. Nach 6 Jahren hat der Mitarbeiter in seinem Pensionstopf EUR 19.400,--. Darauf wird er nicht verzichten, auch wenn er bei einem anderen Arbeitgeber um einige Hundert EUR im Monat mehr verdient. So schützt man sein Stammpersonal.

Wichtige Hinweise:

Ziel dieser Vorsorge ist Betriebstreue zu belohnen und Mitarbeiter länger im Unternehmen zu halten. Dafür löst das Unternehmen das Pensionsproblem. Bei der Berechnung wurde eine Steigerung der Beiträge von 3%p.a. angenommen. Sämtliche Leistungen sind bei Leistungsanspruch zu versteuern. Auch die einmaligen Auszahlungen bei Austritt.

- 1) Diese Werte beinhalten Gewinnanteile. Da die in den künftigen Jahren erzielbaren Überschussanteile nicht vorausgesehen werden können, beruhen Zahlenangaben über den Ablaufgewinn auf Berechnungen, denen die gegenwärtigen Verhältnisse zugrunde liegen. Die Angaben sind daher ohne Gewähr.
- 2) Die lebenslange garantierte Rente wird mindestens 25 Jahre lang aus-

bezahlt. Die Rente steigert sich derzeit um 0,5% p.a.. Diese Steigerung ist gewinnabhängig und nicht garantiert.

- 3) Bei AN-Kündigung steht dem Mitarbeiter der Mindestanspruch zu. Eine Besserstellung ist möglich und auch sinnvoll. Z.B. nach 3 Jahren bis zum 10. Jahr 25% vom vorhandenen Kapital. Ab 10. Dienstjahr 50% und ab 55. Lebensjahr 100%.
- 4) Der Kapitalstand wird als Summe der geleisteten Beiträge dargestellt. Vom Beitrag werden die Versicherungssteuer sowie die Verwaltungskosten vom Versicherer abgezogen. Die verbleibenden Beiträge werden verzinst und als Gewinnbeteiligung dem Vertrag gutgeschrieben. In den ersten Jahren liegt der Kapitalstand unter der Summe der einbezahlten Prämien. Je nach Alter variieren diese Werte.

WENN KEINER ZAHLT... Unfallschutz für Ihre Mitarbeiter

Bis zu EUR 5.000,00 Kostenübernahme bei unfallbedingtem Zahnersatz, Therapie, Transport, etc. subsidiär. Die Prämie beträgt nur EUR 16,50 pro Mitarbeiter und Jahr.





Bei allen Fragen stehen wir Ihnen gerne persönlich mit Rat und Tat zur Seite und beantworten Ihre Fragen zum Thema Personalmangel in Ihrer Branche.

Ihr Manfred Reinalter m.reinalter@bav.co.at www.betriebliche-altersvorsorge.at

