

KRITISCH. JETZT. FÜR SPÄTER.



Manfred Reinalter
Geschäftsführer Betriebliche
Altersvorsorge Consulting GmbH

ES DARF GELACHT WERDEN

Wir alle kennen die Schlagworte zur Genüge: gutes Betriebsklima, Freude am Job, das sinnstiftende Element von Arbeit, Wertschätzung, familien- und freizeitfreundliche Arbeitszeiten, Dienstwohnungen, Bonuszahlungen, Kinderbetreuung, entsprechende Entlohnung, Weiterbildungsmöglichkeiten, Work-Life-Balance, die Liste ist lange. Sind diese Voraussetzungen gegeben, scheint das Personalproblem plötzlich nicht mehr zu existieren. Oder?

Doch so verhält es sich nicht, denn es spuckt uns doch wieder die demografische Entwicklung, weil nicht beeinflussbar, in die Suppe. Zu wenig Personal, die Ressource Mensch ist knapp geworden. Neue, qualifizierte Mitarbeiter zu finden, wird zunehmend schwierig.

Natürlich kann man versuchen, Personal über hohe Vergütungen zu akquirieren, das funktioniert fast immer. Doch wo liegt die Schmerzgrenze für jene, die bereits einige Jahre im Unternehmen sind und für dieselbe Arbeit weniger bekommen? Wie fühlen sie sich und welche Auswirkungen hat das auf das Betriebsklima?

WAS ALSO TUN?

Als Arbeitgeber kann man in zwei Bereichen tätig werden, indem man nämlich zum einen Arbeitsprozesse so gestaltet, dass Ressourcen optimal eingesetzt werden können und zum anderen sein Stammpersonal vor Abwerbung schützt. Hilfe bei letzterem Thema bietet das „alte Abfertigungsrecht“.

Doch auch dieses gilt nur noch für Mitarbeiter, die vor 2003 ins Unternehmen eingetreten sind. Sie mussten dem Unternehmen mindestens drei Jahre durchgehend die Treue halten, wollten sie einen Abfertigungsanspruch begründen. Das neue Abfertigungsrecht hingegen begünstigt das Wandern von einem Unternehmen zum anderen, entsteht doch der Anspruch auf Abfertigung bereits ab dem zweiten Monat der Beschäftigung.

MIT BEITRAGSORIENTIERTEN LEISTUNGSZUSAGEN GEGENSTEUERN

Durch gezielte Gestaltung beitragsorientierter Leistungszusagen kann jedoch gegengesteuert werden. Betriebstreue ist so wieder attraktiv und wird belohnt. Es profitieren beide Seiten: Der Unternehmer bindet Personal längerfristig, der Mitarbeiter leistet durch seine Betriebstreue einen zusätzlichen finanziellen Beitrag zu seiner künftigen ASVG-Pension.

ALS UNTERNEHMER HEISST ES UMDENKEN

Patentrezepte gibt es nicht mehr, Gewohntes führt nicht automatisch zum Erfolg. Das Gebot der Stunde lautet flexibel und innovativ zu sein. Mit einem loyalen und motivierten Team, das die Bedürfnisse des Kunden im Fokus hat und so erfolgreich sein kann. Wer hier auf Unterstützung von politischer Seite hofft, wird allerdings vergeblich warten.