

# DOKA NUTZT KOLLEKTIVVERTRAGLICHE ÖFFNUNGSKLAUSEL FÜR BETRIEBLICHE VORSORGE

**MANFRED REINALTER, SEIT ÜBER 25 JAHREN EXPERTE UND UNABHÄNGIGER BERATER FÜR BETRIEBLICHE VORSORGE-LÖSUNGEN (AON) UND GESCHÄFTSFÜHRER DER KMU-PLATTFORM**, hat maßgeblich an der Gestaltung der rechtlichen Rahmenbedingungen der Kollektivvertrags-Öffnungsklausel für die Holzverarbeitende Industrie und Sägeindustrie mitgearbeitet. Seine Vorschläge wurden bei den Kollektivvertragsverhandlungen im Mai 2015 umgesetzt. Damit eröffnete sich für Unternehmen dieser Branche die Möglichkeit, ein betriebliches Mitarbeitervorsorgemodell ohne Kostenbelastung für das Unternehmen einzuführen.

Durch die Öffnungsklausel im Kollektivvertrag haben Arbeitgeber die Möglichkeit, ihren Mitarbeitern eine Gehaltserhöhung im Sinne einer Gehaltsumwandlung zu Gunsten einer späteren lebenslangen Zusatzpension anzubieten. Dabei fallen im Unterschied zur Gehaltserhöhung weder Sozialversicherungsbeiträge, noch sonstige Lohnnebenkosten an. Für den Mitarbeiter entfallen

die Lohnkosten und damit bleibt ihm netto mehr übrig. „Leider gibt es in Österreich noch nicht für alle Kollektivverträge entsprechende Öffnungsklauseln. Diese bieten vor allem aus steuerlicher Sicht eine sehr interessante Form der betrieblichen Mitarbeitervorsorge. Die Firma Umdasch/DOKA war eine der ersten, die bereits erfolgreich ein betriebliches Vorsorgemodell umgesetzt hat. Der Zuschlag erging an die Allianz Versicherung, die im Zuge einer mehrstufigen Ausschreibung als Bestbieter hervorging“, sagt Manfred Reinalter.

## DIE KMU-PLATTFORM

Mitglieder der KMU-Plattform genießen in ausgewählten wirtschaftlichen Bereichen Bedingungen, wie sie normalerweise nur Großunternehmen vorbehalten sind. Durch die Mitgliedschaft werden u.a. spezielle Konditionen im Bereich der betrieblichen Vorsorge von namhaften Versicherungen in Österreich geboten. [www.kmu-plattform.eu](http://www.kmu-plattform.eu)

## BETRIEBLICHE MITARBEITERVORSORGE BEI DER DOKA Drei-Säulen-Modell à la Schweiz wäre auch für Österreich vorbildlich



### MAG. KURT KÖNIG

Director Human Resources Doka Group  
Member of the Management Board

### 1. DIE UMDASCH GROUP ZÄHLT ZU DEN ÖSTERREICHISCHEN WELTMARKTFÜHRERN. WELCHEN HERAUSFORDERUNGEN BEGEGNEN SIE HEUTE AM PERSONALMARKT?

Wir leben in einer dynamischen, vernetzten und komplexen Welt. Immer mehr Menschen fühlen sich den Anforderungen dieser Zeit nicht mehr gewachsen.

Mit unserem Organisations- und Führungsverständnis schaffen wir Rahmenbedingungen, dass sich unsere Führungskräfte und unsere Mitarbeiter in dieser „Dynaxity Welt“ zurechtfinden. Wir können

nicht Stabilität und Sicherheit vermitteln, wir können unsere Mitarbeiter nur darauf vorbereiten bzw. mental darauf einstimmen, Ungewissheit auszuhalten und flexibel auf Unvorhergesehenes zu reagieren. Diese „Dynaxity (dynamisch und komplex) Bedingungen“ berücksichtigen wir in all unseren HR-Systemen und -Programmen:

**LEADERSHIP MATURITY PROGRAM:** unser weltweites Führungskräfteprogramm, welches auf unserem Doka-Kompetenzmodell aufbaut und Reifgrade zugrunde legt.

**TALENTMANAGEMENT UND SUCCESSION PLANNING:** in einer internationalen Talentpipeline managen wir Talente mit dem Ziel, zwei Drittel unserer Key Positions intern zu besetzen.

**EMPLOYER BRANDING UND WELTWEITES RECRUITING:** unterstützt durch ein modernes Employer Branding suchen wir weltweit – in rund 70 Ländern – Menschen die mit uns gemeinsam die Zukunft gestalten. Unterstützt durch eine professionelle Recruiting-Software gilt unser Fokus neben der Fachkompetenz vor allem der Persönlichkeit, der Sozialkompetenz und dem Handeln in dynamischen und komplexen Zeiten. Neben diesen Herausforderungen wird unsere Organisation und ihre Menschen auch durch das Thema Digitalisierung und durch den demografischen Wandel stark gefordert. Es gibt aus meiner Sicht tolle Herausforderungen, die wir aber nur gemeinsam lösen können.

## 2. WELCHE KRITERIEN HABEN IM WETTBEWERB UM DIE BESTEN FACHKRÄFTE EINE ZUNEHMENDE BEDEUTUNG?

Die Fachkräfte in allen Bereichen, sei es in der Produktion, im Engineering, im Vertrieb, oder in Operation, definieren sehr klar ihre Anforderungen. Viele junge Menschen suchen nicht irgendeinen Job, sondern sie suchen „Ihre“ Aufgabe, in der sie sich am besten einbringen können. Neben einer marktgerechten und leistungsorientierten Entlohnung fordern die Fachkräfte eine hohe Flexibilität zum Thema Arbeitszeit („Ich arbeite, wenn es für mich am besten ist.“) und zum Thema Arbeitsort („Home Office“). Ein wichtiges Thema ist auch, dass die Unternehmungen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen.

## 3. WELCHE MASSNAHMEN SIND AM EFFEKTIVSTEN, UM SICH AM PERSONALMARKT ZU DIFFERENZIEREN?

Mit einem professionellen Employer Branding gelingt es uns, Umdasch /Doka als Arbeitgebermarke zu definieren und mit den „Kunden“ zu kommunizieren. Wenn ich von Employer Branding rede, meine ich Employer Branding im weitesten Sinn. Das heißt alle Mitarbeiter unseres Unternehmens sind Markenbotschafter und reden über „ihr“ Unternehmen positiv und beeinflussen dadurch unser Image. Viele Positionen werden durch Empfehlungen unserer Mitarbeiter besetzt. Neben vielen Einzelmaßnahmen sehe ich eine wertschätzende Vertrauens-Kultur, ein umfassendes Personalentwicklungsprogramm, moderne Arbeitsplätze und ein funktionierendes Talentmanagement als Differenzierungsmerkmal.

Ein großer Vorteil für unser Unternehmen ist auch, dass wir ein Familienunternehmen sind. Wir stehen im Eigentum von Hilde Umdasch und Alfred Umdasch, und wir werden im Jahr 2018 unser 150-jähriges Firmenjubiläum feiern. Das vermittelt den Mitarbeitern Vertrauen, Stabilität und Sicherheit und ist – wenn auch nur gefühlt – ein Gegenpol zu der bereits beschriebenen „Dynaxity Welt“.

## 4. WELCHEN STELLENWERT HABEN „SOCIAL BENEFITS“ ALS ATTRAKTIVER ARBEITGEBER?

Ich bin der Überzeugung, dass zeitgemäße und zielgruppenorientierte „social benefits“ einen sehr hohen Stellenwert haben. Diese müssen jedoch immer angepasst, modernisiert und auf Wirkung hinterfragt werden. Wir haben beispielsweise schon seit den 60-er

Jahren eine **Werksbus-Flotte**. 400 bis 500 Mitarbeiter aus dem Wald-, Mühl- und Mostviertel nutzen diese täglich gegen einen kleinen Unkostenbeitrag, um mit diesen Fahrgemeinschaften in die Produktion bzw. ins Büro zu kommen. Seit mehr als 50 Jahren sorgt die **„Werksgemeinschaft Umdasch“** für ein breites Sport- und Kulturangebot. Von Bergwandern, über Fußball bis zum Kegeln und Skifahren ist alles dabei. Nunmehr wird auch Golf und Motorradfahren angeboten. Mit unserem **Umdasch-Nest** bieten wir für unsere Mitarbeiter auch eine Betreuung für Kleinkinder zwischen ein und drei Jahren an. Die Gesundheit unserer Mitarbeiter ist uns wichtig. Um diese zu fördern, haben wir ein umfassendes **UMDASCH VITAL-Programm** entwickelt, mit einem abwechslungsreichen Kursangebot zu den Themen Bewegung, Ernährung und Psyche. Wir verköstigen in unserem Restaurant „Die Kantine“ rund 700 Mitarbeiter pro Tag mit berichten inklusive veganen und vegetarischen Speisen.

Mitarbeiter wollen ihre Arbeit dort verrichten, wo sie gerade sind (Stichwort Homeoffice) bzw. die Arbeit dann verrichten, wann es für sie am besten ist (Stichwort Arbeitszeit-Flexibilisierung). Unseren Mitarbeitern, die nach Amstetten pendeln, bieten wir daher die Möglichkeit, ein bis zwei Tage Homeoffice zu machen. Diese Arbeitszeit-Modelle unterstützen auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und kommen Mitarbeitern entgegen, die konzeptionelle Tätigkeiten lieber zu Hause verrichten. Für ganz wesentlich halte ich auch, Mitarbeiter am Erfolg zu beteiligen. Die Umdasch Group hat in Österreich daher ein „Profit-Sharing-System“ eingeführt, in dem die Mitarbeiter abhängig vom Erfolg (EBIT) bis zu einem zusätzlichen Monatsgehalt oder –lohn ausbezahlt bekommen. Diese Ausschüttung kommt rund 1.800 Mitarbeitern zu Gute.

## 5. WAS WAR FÜR SIE DER BEWEGGRUND ZUR EINFÜHRUNG EINES BETRIEBLICHEN VORSORGE MODELLS?

Vor dem Hintergrund der anhaltenden Pensionsdebatte halte ich es für wichtig, hier auch als Arbeitgeber aktiv zu werden. Das Mitarbeitervorsorgemodell sehe ich als zukunftsorientierte, moderne Sozialleistung. Das Drei-Säulen-Modell à la Schweiz mit einer stark ausgeprägten privaten und betrieblichen Vorsorge gilt für mich hier auch für Österreich als Vorbild. Bei der Zukunftsvorsorge für unsere Mitarbeiter ging es uns vor allem darum, eine Möglichkeit zu schaffen, dass Mitarbeiter einen Teil ihres Entgeltes in ein Vorsorgemodell investieren können. Um das zu fördern, steuert auch das Unternehmen einen Teil bei.

### DIE UMDASCH GROUP AG, DOKA GROUP

Die international erfolgreiche Umdasch Group AG ist mit ihren Unternehmensgruppen Doka Group und Umdasch Shopfitting Group in rund 70 Ländern an mehr als 170 Standorten tätig und zählt zu den weltweit Führenden in den Bereichen Systemschulung und Ladenbau. Das im Familienbesitz befindliche Unternehmen beschäftigt derzeit weltweit 7.641 Mitarbeiter und zählt mit knapp € 1,3 Mrd. Umsatz zu den Top-Playern der österreichischen Industriebranche. Aktuell werden 88% des Umsatzes im Ausland erwirtschaftet. Als Familienunternehmen in mittlerweile vierter Generation gelten für die Umdasch Group die klassischen Werte nachhaltigen Unternehmertums: Verlässlichkeit, Vertrauen, Verantwortung. [www.umdasc.com](http://www.umdasc.com)