

Die Presse

12. Juni 2004

UNTERNEHMENSBERATUNG & IT ALS WIRTSCHAFTSMOTOR

Höhere Attraktivität am Arbeitsmarkt

Unternehmen, die hochkarätige Mitarbeiter leichter rekrutieren und langfristig binden wollen, müssen auch etwas bieten. Unternehmensberater kennen die Lösung.

Ab dem 40. Geburtstag jährlich 1000 Euro investieren und dann ab 65 lebenslang Jahr für Jahr eine zusätzliche Pension von 2900 Euro beziehen – eine solche ertragreiche Versicherung finden Private kaum am Markt. Unternehmensberater Peter Prandstätter von der benefit consulting hat dieses Pensionsmodell aber vor kurzem im Rahmen einer betrieblichen Vorsorge realisiert. Weshalb dort deutlich höhere Erträge winken, erklärt er so: „Für die private Vorsorge wird Einkommen aufgewendet, das im Schnitt zwischen 30 und 40 Prozent mit Abgaben belastet ist. Die Investitionen des Unternehmens in eine Pensionskasse sind frei von Lohnnebenkosten- und Lohnsteuerbelastungen. Der Output ist daher wesentlich höher.“

Mitarbeiter binden

Die im Vergleich zum Aufwand hohe Pensionsleistung stellt jedoch nur einen Aspekt der betrieblichen Altersvorsorge dar. Für das Unternehmen bringt ein Pensionssystem auch höhere Attraktivität am Arbeitsmarkt: „Mit einer Betriebspension kann das Stammteam gebunden, können qualifizierte Mitarbeiter leichter gewonnen werden“, meint Prandstätter. Dass von



Immer mehr Väter entscheiden sich für die Karenz.

Foto: H. Hofmeister

den über drei Millionen unselbstständig Beschäftigten erst rund 400.000 in ein Betriebspensions-System eingebunden sind, ist seiner Meinung nach vor allem auf Informationsdefizite zurückzuführen: „Viele sehen darin noch eine zusätzliche Ausgabe. Wenn man das jedoch klug strukturiert und in das Element der Gesamtentlohnung integriert, profitieren beide Teile davon.“

Für Unternehmensberater wie Prandstätter ist die Ausarbeitung einer optimalen betrieblichen Pensionsvorsorge immer wieder eine neue Herausforderung: „Im ersten Schritt geht es darum, die komplexen rechtlichen Möglichkeiten mit den personalpolitischen Zielen des Unternehmens und den Wünschen der Belegschaftsvertreter in Übereinstimmung zu bringen.“

Sind die Ziele festgelegt, erfolgt die detaillierte Ausarbeitung des Systems und danach eine Ausschreibung, um den Versicherungspartner mit den besten Konditionen zu finden. Auf Prandstätter und seine Kollegen wartet noch viel Arbeit dieser Art – die betriebliche Vorsorge boomt. www.benefit.at

Über steigende Nachfrage freut sich auch eine Gruppe von Beratern, die auf einem gänzlich anderen Gebiet Unternehmen hilft, ihre Attraktivität am Arbeitsplatz zu erhöhen.

Alfred Trendl berät Betriebe, wenn es um Väterkarenz geht: „Studien zeigen, dass immer mehr Männer die Möglichkeit der Karenz nutzen wollen.“ Innovative Betriebe gehen zunehmend auf diese Wünsche ein, „denn“, so Väterkarenz-Consultant Trendl,

„sie haben erkannt, dass die besten Leistungen dann erbracht werden, wenn die Mitarbeiter auch im privaten Bereich zufrieden sind.“

Für das Unternehmen bietet das Thema Väterkarenz nicht nur die Chance auf besser motivierte und engagierte Mitarbeiter. Wird Väterkarenz zum Teil der Unternehmenskultur, wirkt sich das auch positiv auf Betriebsklima und Image aus. Vor allem aber bleibt der qualifizierte Mitarbeiter bei einer guten einvernehmlichen Lösung mit seinem Wissen und seinen Leistungen dem Betrieb während der Karenz zumindest teilweise erhalten und ist danach sofort wieder voll da.

Trendl erläutert: „Väterkarenz heißt ja nicht unbedingt, dass der Mitarbeiter ein oder zwei Jahre ganz weg ist. Es gibt flexible Regelungen, er kann etwa drei Tage zu Hause sein, einen Tag von zu Hause arbeiten und den fünften Tag in der Firma sein.“

Motivator Väterkarenz

Nach der Väterkarenz wird der Mitarbeiter nicht nur motivierter und fester an das Unternehmen gebunden sein. Trendl: „Die Zeit mit den Kindern bringt auch etwas für die Persönlichkeitsentwicklung: Kreativität, Gelassenheit, Konfliktmanagement, Entscheidungsfähigkeit und Belastbarkeit werden trainiert.“

Aufgabe der Unternehmensberater als Väterkarenz-Consultants ist es, eine für Arbeitgeber und Arbeitnehmer optimale Lösung zu entwickeln. Sie bieten dafür Coaching, Mediation, Training sowie Organisations- und Personalentwicklung.