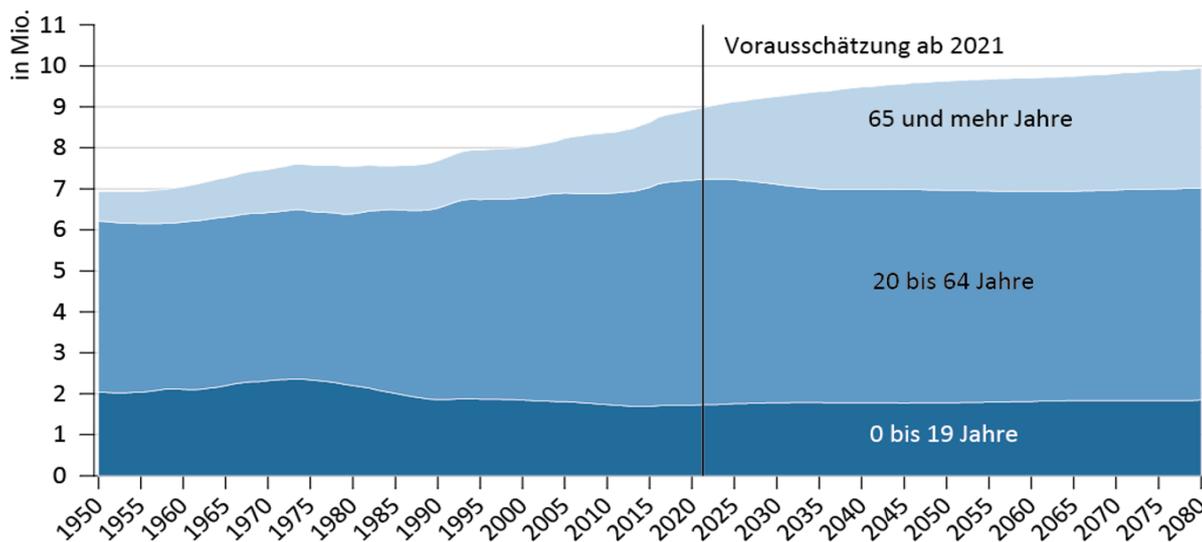


Mitarbeiterbindung und -gewinnung mittels Cafeteria-Modell

Die betriebliche Vorsorge als Teil des Cafeteria-Modells, um den Fachkräftemangel zu bekämpfen!

Der Fachkräftemangel ist allgegenwärtig. Der **demografische Wandel** gilt als einer der Ursachen, denn dadurch werden künftig mehr Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen aus dem Arbeitsleben ausscheiden als junge nachrücken. Seit 2019 beginnt die Zahl der 20-60-jährigen Österreicherinnen und Österreicher zu schrumpfen.

**Bevölkerung nach breiten Altersgruppen 1950 bis 2080
(mittlere Variante)**



Q: STATISTIK AUSTRIA, Bevölkerungsprognose 2021. Erstellt am 11.11.2021.

Auch die **Digitalisierung der Wirtschaft** (Arbeit 4.0) trägt zum künftigen Fachkräftemangel bei. Neue Berufe entstehen und viele früher etablierte Jobs werden verschwinden.

Eine Maßnahme ist es, mittels **Anreizsystemen** bestehende Mitarbeitende zu binden und zu motivieren. Des Weiteren sollen aber auch frühzeitig die richtigen Maßnahmen ergriffen und umgesetzt werden, damit die natürliche Fluktuation kompensiert werden kann. Hierzu gilt es, **gute Fachkräfte zu gewinnen**, beispielsweise durch ein flexibles Anreizsystem für Mitarbeitende, mit dem man sich der Konkurrenz gegenüber im so genannten „War for Talents“ (Kampf um künftige Fachkräfte) einen Vorteil verschaffen kann.

Die Fachkraft von heute muss begeistert werden

Immer weniger am Arbeitsmarkt verfügbare Fachkräfte werden von immer mehr Unternehmen umworben. Um hier als Unternehmer erfolgreich Mitarbeitende gewinnen zu können, muss aktiv und mit neuesten Methoden geworben werden. Ein moderner Mitarbeitender will **nicht nur ein gutes Gehalt**. Er möchte ein Teil der Unternehmenskultur sein und diese leben.

Viele entscheidende **Erfolgsfaktoren** steuern somit zur Attraktivität und Mitarbeiterzufriedenheit bei. In mittelständischen Unternehmen gelten beispielsweise flache Hierarchien, die Möglichkeit, schnell Verantwortung zu übernehmen, und große Gestaltungsräume als Vorteile. Diese und viele weitere Vorteile des Unternehmens sollen der möglichen Fachkraft aber auch aktiv präsentiert werden. Zusätzlich sollte das **Image durch Benefits also Zusatzleistungen**, beispielsweise anhand das Cafeteria-Modells, aufgebessert werden und einen Mehrwert für Mitarbeitende bieten.

Der Schlüssel in der Mitarbeiterbindung liegt in der Mitarbeiterzufriedenheit

Doch alle Generationen haben verschiedenste Bedürfnisse und Motivatoren. Die **Generation Y** (1980–1993) beispielsweise will eine abwechslungsreiche und sinngebende Arbeit. Auch die Selbstverwirklichung steht hier an oberster Stelle. Des Weiteren ist für die Generation Y nicht nur „Work-Life-Balance“, also das Gleichgewicht zwischen Freizeit und Arbeitsleben, wichtig.

Sondern auch die Möglichkeit, private Angelegenheiten in der Arbeitszeit zu erledigen. Dafür ist man auch dazu bereit, in der Freizeit zu arbeiten. Die **Generation Z** (ab 1994), also die heutige Jugend, differenziert wieder mehr zwischen Arbeit und Freizeit. Hier wird der Arbeitslaptop in der Freizeit ungern eingeschaltet. Weiters hat der Drang nach Wohlstand und Nachhaltigkeit bei der Generation Z höchste Priorität. Auch die Sorge um die Zukunft wird wieder deutlich größer.

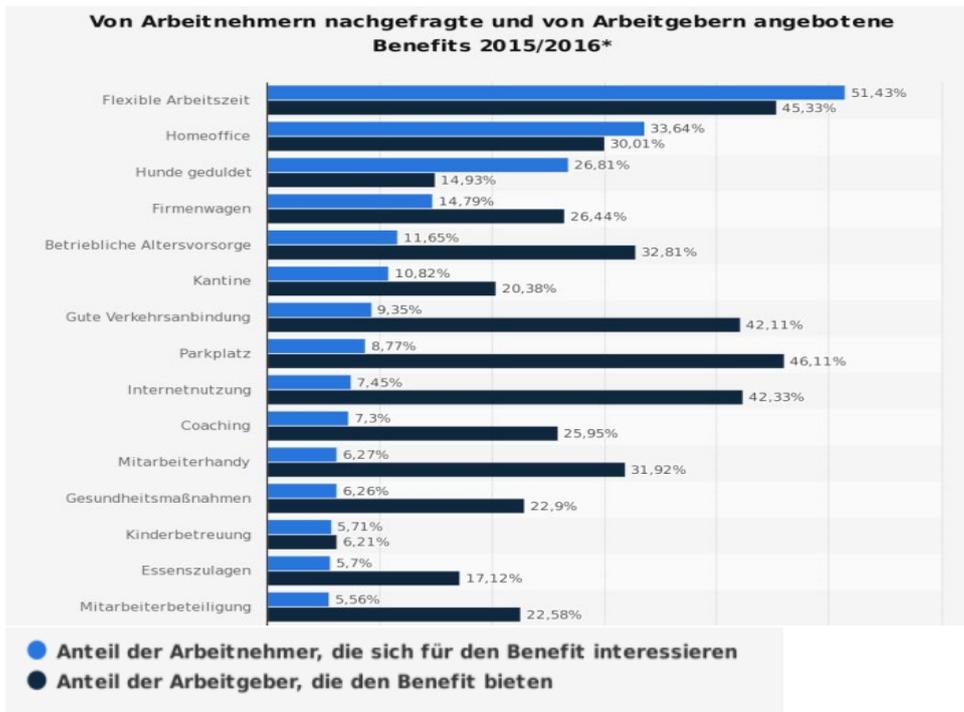
Cafeteria-Modell

Somit gilt es, sowohl für die Generation Y als auch für die heutigen Jugendlichen und künftigen Fachkräfte, die ins Berufsleben eintreten, flexible Anreizsysteme zu schaffen. Das Cafeteria-Modell greift genau diese Thematik auf. Der grundlegende Gedanke hinter dem Modell ist eine **flexiblere Gestaltung der herkömmlichen Vergütungsmethoden für jeden Mitarbeitenden**.

Vorteile bieten sich sowohl für Jung und Alt, Singles und Familienmenschen, als auch für den Arbeitgeber an. Denn am modernen globalen Arbeitsmarkt reicht eine überdurchschnittliche Lohnerhöhung schon lange nicht mehr aus, um seine Mitarbeitenden zu motivieren und zu binden. Neben dem Basislohn soll sich jeder Mitarbeitende aus einem **Pool von Zusatzleistungen** die für sich optimalen Prämien und Leistungen auswählen. Daher kommt auch der Begriff des Cafeteria-Modells, da Mitarbeitende aus einer gewissen Anzahl an Angeboten **frei wählen können**, jedoch mit einem Budget begrenzt sind. Wie viel und in welchem Verhältnis von den einzelnen Prämien zueinander gewählt werden kann, wird individuell vom Unternehmen fürs gesamte Unternehmen oder für den einzelnen Mitarbeitenden festgelegt.

Die Betriebliche Vorsorge als Teil des Cafeteria-Modells

Die Beratungspraxis zeigt, dass sich in den letzten Jahren die betriebliche Vorsorge **sowohl bei Mitarbeitenden als auch Unternehmern immer größerer Beliebtheit** erfreut. Dies ist zum einem dem Mangel an qualifizierten und motivierten Arbeitskräften geschuldet, steht aber zum anderen naturgemäß auch im Zusammenhang mit der vom Gesetzgeber vorgesehenen **sozialversicherungs- und teils steuerlichen Begünstigung** je Mitarbeitenden.



Grafik: Statista GmbH, kununu, 2018

Neben der vielseitig bekannten Zukunftssicherung nach § 3 Abs. 1 Zi. 15 lit. a EStG in Höhe von EUR 300 p.a. gewinnen vor allem die **Mitarbeiterbeteiligung** (§ 3 Abs. 1 Zi. 15 lit. b EStG, EUR 3.000) **als Bonus und die beitragsorientierte Pensionszusage als Bindungsinstrument** an Bedeutung.

Neben den alternativen Gehaltskomponenten im Rahmen der Betrieblichen Altersvorsorge ist aktuell ein **starker Trend in Richtung Betrieblicher Risikoversorge** zu erkennen. Neben der am Markt durchaus bekannten kollektiven Unfallversicherung sowie auch der eingesetzten Ablebensversicherung gibt es seit wenigen Jahren **völlig neue innovative Ansätze** zu biometrischen Risiken wie der kollektiven Berufsunfähigkeitsversicherung. Gerade die Pandemie der letzten Jahre hat hier ein stärkeres Bewusstsein geschaffen, bei Mitarbeitenden und auch bei der Arbeitgeberseite.

Die **volle Wirksamkeit** erreicht die betriebliche Vorsorge, wenn die einzelnen Lösungen auf den Bedarf des Unternehmens und der Mitarbeitenden abgestimmt sind und kombiniert werden. Die Bedarfserhebung mit dem Kunden, die möglichst optimierte Konzeption und Kombination vorhandener Instrumente sowie die anschließende Begleitung bei der Implementierung sind wesentliche Faktoren im Zuge der Umsetzung eines Cafeteria-Modells.

Von Dipl.-Ing. Marcel Hutterer und Gerhard Danler, Moser Danler & Partner GmbH & Co KG und Dr. Heimo Czepl, Czepl & Partner Steuer- und Unternehmensberatungs GmbH & Co KG

