

# Zweimal hingesehen

Börsen-Kurier 23 vom 6.6.2002

## Über den Wandel in der Unternehmensvorsorge Zweimal hingesehen...

**Jede Personalentwicklungsmaßnahme und jede Investition in die betriebliche Altersvorsorge muß als zukunftsichernde Maßnahme für das Unternehmen gesehen werden.**



Ing. Robert Feistritzer, Unternehmensberater

Personalentwicklung und betriebliche Vorsorge dürfen in einem zukunftsorientiert geführten Unternehmen nicht fehlen. Sie sind wichtige Instrumente zur Unterstützung der Unternehmensstrategie, insbesondere der Personal- und Finanzstrategie.

### Traditionelle Sichtweise

Nur auf den ersten Blick erscheinen Investitionen in die Ausbildung und Altersvorsorge der MitarbeiterInnen als verzichtbare benefits, die lediglich den Multis vorbehalten sind. Quasi als Sozialleistungen, die jedoch keine spürbare Auswirkung auf den unmittelbaren Geschäftserfolg haben.

**Ein ausgewogenes Miteinander**  
Erfolgreiche Unternehmen

qualifizieren sich in der Regel auch durch das Streben nach einer persönlichen Beziehung zwischen Unternehmen und MitarbeiterInnen. Verantwortung, Identifikation, Engagement finden ihren Niederschlag in der Bereitschaft des Unternehmens, den MitarbeiterInnen bei der Verfolgung elementarer und in aller Regel vorhandener persönlicher Sicherungsbedürfnisse zur Seite zu stehen und durch Aus- und Weiterbildung ihre persönliche Lebens- und Karriereplanung zu unterstützen. Personalpolitische Effekte daraus sind oft schwer quantifizierbar, aber nichtsdestoweniger sehr real. Deshalb gehört die betriebliche Altersvorsorge genauso wie die Investition in Personalentwicklung zu Recht zur Grundausstattung erfolgreicher Unternehmen, die Wert auf Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt und auf Unternehmenskultur legen.

Ein ausgewogenes Miteinander aus für die MitarbeiterInnen attraktiven Personalentwicklungsmaßnahmen und wirtschaftlich begründbarer Vorsorge zieht hochkarätige MitarbeiterInnen an und bindet sie langfristig an das Unternehmen - somit wird auf den zweiten Blick klar, daß es sich dabei um Unternehmensvorsorge im besten Sinn handelt!

**Strategiebezug**  
Die betriebliche Altersver-

sorgung ist aber auch unverzichtbarer Bestandteil eines Gesamtvergütungskonzepts und stellt hier neben der Barvergütung den wichtigsten Baustein dar. Sie hat personalwirtschaftlich bei sorgfältiger Ausgestaltung einen hohen Wirkungsgrad und kann entscheidend zu einer Aufwand-Nutzen-Optimierung bei den Personalkosten beitragen.

Das Angebot einer betrieblichen Vorsorge wird durch das zunehmende Bewußtsein der Bevölkerung über die Probleme der Alterssicherung das Image eines Unternehmens stärken. Die betriebswirtschaftliche Sinnhaftigkeit kann darüber hinaus ebenfalls nachgewiesen werden. In Zeiten eines sich verknappenden Personals, wie sich dies durch geburten-schwache Jahrgänge abzeichnet, werden Unternehmen mit einem adäquaten Ausbildungs- und Vorsorgemodell den entscheidenden Schritt voraus sein und die Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt für leistungsorientierte BewerberInnen erhöhen.

### Gute Gründe

Allzu oft wird die momentane, relativ gute ökonomische Situation eines Unternehmens als Freibrief für die Zukunft gesehen, auch keinerlei Personalentwicklungs- oder Vorsorgemaßnahmen setzen zu müssen, während Unternehmen, die sich in Schwierigkeiten befinden, entweder nach einem „Wunderheiler“ mit Patentrezepten rufen oder auf Beratung, Coaching und Training einfach verzichten. Die so vermeintlich

getätigten Einsparungen rächen sich langfristig.

Ein Unternehmen überlegt sich zu Recht meist sehr genau die Anschaffung von neuen Betriebsgebäuden, Arbeitsmitteln oder Investitionen zur Gewinnung neuer Märkte. Daß zur Erzielung der erwarteten positiven Ergebnisse aus diesen Investitionen aber letztlich qualifizierte, flexible und einsatzfreie MitarbeiterInnen benötigt werden, wird manchmal als selbstverständlich betrachtet.

Die Forcierung der betrieblichen Aus- und Weiterbildung ist aus einer Reihe von weiteren Gründen als Vorsorgemaßnahme erforderlich:

- Zunehmende Spezialisierung und Wissensexplosion. Die Halbwertszeit von Wissen beträgt im Durchschnitt sechs Jahre, in manchen Bereichen, z. B. der EDV, nur sechs Monate.
- Qualifizierung der MitarbeiterInnen, die dadurch ihre derzeitige Tätigkeit besser ausüben bzw. auf zukünftige Tätigkeiten vorbereitet werden.
- Mobilisierung der MitarbeiterInnen für die Probleme des Unternehmens und deren Lösung.
- Sicherstellung von geeignetem ExpertInnen- und Führungsnachwuchs aus den eigenen Reihen und somit Einsparungen im Recruiting.



Mag. Peter Prandstätter, Unternehmensberater und GF der benefit consulting gmbh

### Fazit

Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sind genauso wie die betriebliche Altersvorsorge keine Sozialleistungen des Unternehmens in wirtschaftlich guten Zeiten, sondern ein Bestandteil des langfristigen Erfolgs eines Unternehmens, und zwar für das Unternehmen als Ganzes ebenso wie für einzelne MitarbeiterInnen - eine Investition in die Zukunft. Eine sichere Zukunft.

BK23/Ing. Robert Feistritzer und Mag. Peter Prandstätter

Börsen-Kurier - Netztip  
www.feistritzer.at

**AXA Invest**

Die Besten der Besten