



## Mitarbeiterbindung

### Wie Sie Ihr Personal binden und langfristig motivieren

Sie haben einen gutlaufenden Betrieb, bekommen tolle Bewertungen und die Gäste reisen von weit an, um Ihre angebotenen Leistungen zu genießen? Dann haben Sie es geschafft, eine erfolgreiche Servicemarke zu kreieren. Aber gilt das auch für Sie als Arbeitgeber? Ist Ihre Marke auch hier so stark, dass Sie wie selbstverständlich Bewerbungen zugesandt bekommen und aus einem Pool von Interessenten auswählen können?

Oder leiden Sie – wie die meisten in der Branche – eher unter fehlendem qualifiziertem Personal. Noch schlimmer: Ihre aktuellen Fachkräfte könnten Unterstützung gebrauchen, sind häufig am Limit und melden sich unerwartet oft krank?

#### Ihre Arbeitgebermarke stärken

Qualifizierte Mitarbeiter sichern in allen Betrieben den Erfolg des Unternehmens. Sind sie gesund und zufrieden, ist es auch der Betrieb. Deshalb ist es sinnvoll, nicht nur in Ihre Servicemarke als Hotel und Gastrobetrieb zu investieren, sondern auch in Ihre Marke als Arbeitgeber. Betreiben Sie Marketing nicht nur für neue und für treue Kunden, sondern auch für motivierte Mitarbeiter und Bewerber. Das zahlt sich aus!

Innerhalb des Unternehmens:

- Attraktivität für eigene Mitarbeiter steigt
- Engagement und Loyalität der Mitarbeiter steigt
- Unternehmenskultur und Miteinander wird gestärkt

Außerhalb des Unternehmens:

- Positive Abgrenzung zur Konkurrenz
- Steigerung der Arbeitgeberattraktivität
- Bessere Bewerber in Qualität und Quantität

#### Wünsche der Mitarbeiter erfüllen

Die Arbeitswelt hat sich verändert. Bewerber mit entsprechender Qualifikation können sich die Stelle aussuchen und selbst Hilfskräfte haben die Qual der Wahl durch viele unbesetzte Stellen. Das Gastgewerbe konkurriert mit anderen Branchen und bietet dabei nicht immer die besten Konditionen. Deshalb sollten Sie darauf achten, was Angestellte heute von einem modernen Arbeitgeber erwarten:

- Ein leistungsgerechtes Gehalt ist nur noch Hygienefaktor und wird vorausgesetzt
- Verantwortung und Mitspracherecht für den „Sinn der Arbeit“
- Qualifizierung und Training
- Flexible Arbeitszeiten und Work-Life-Balance
- Altersgerechte Arbeitsbedingungen („Gesundes Altern“) und Vorsorge durch den Arbeitgeber
- Umfangreiche Zusatzleistungen neben dem Gehalt

Sie sehen: Geld ist nicht alles! Es geht um die individuelle Gestaltung der Arbeitsbedingungen nach den Bedürfnissen der Leistungsträger. Da fallen oft Begriffe wie „flexible Arbeitszeiten“, „Jahresarbeitszeitkonto“ und „Jobrotation“.



Work-Life-Balance

### Zum Lohn dazu

Neben dem Gehalt gibt es heute Möglichkeiten, über steuerfreie oder pauschalversteuerte Arbeitgeberleistungen eine Stelle attraktiver zu machen. Beispiele:



Flexibles Gehaltsmanagement

- Sachbezüge bis 50 € (Tankgutscheine etc.)
- Job-Ticket ÖPNV
- Unentgeltliche Überlassung von arbeitgeber-eigenen Telekommunikations- oder Datenverarbeitungsgeräten
- Zuschüsse zur Kinderbetreuung
- Fahrtkostenzuschuss
- Internetzuschuss
- Erholungsbeihilfe
- Sachzuwendungen an Mitarbeiter anlässlich eines besonderen persönlichen Ereignisses des Mitarbeiters

### Schutz für Arbeitnehmer und Arbeitgeber

Nach aktuellen Untersuchungen wünschen sich 68 % der Angestellten Fürsorge von ihrem Arbeitgeber. Um diesem Wunsch nachzukommen könnten Sie beispiels-

weise über eine Gruppenunfallversicherung nachdenken. Sie bringt:

- Finanzielle Absicherung bei einem Arbeitsunfall
- Kostengünstige Zusatzleistung zum Gehalt
- Erweiterbar auf private Aktivitäten und Hobbys
- Übernahme finanzieller Belastungen, die durch einen Unfall entstehen, z. B. bei Einkommensausfällen, für Umbaumaßnahmen oder eine Haushaltshilfe
- Optionale Versicherung des Inhabers oder Geschäftsführers



Risikoabsicherung

Eine Gruppen-Unfallversicherung ist zudem deutlich günstiger als Einzel-Unfallversicherung!

### Betriebliche Altersvorsorge – wofür?

Der „Monatslohn“ ist ein unattraktives Modell der Altersvorsorge. 40 Prozent des Aufwands, den Sie betreiben, kommen beim Arbeitnehmer nicht an. Dazu eine Vergleichsrechnung:



Finanzielle Altersvorsorge



Eine Gehaltserhöhung von 100 Euro kostet einen zusätzlichen SV-Anteil und hat am Ende einen **Wirkungsgrad von 42%**.



Der Wirkungsgrad einer betrieblichen Altersvorsorge liegt dagegen bei **100%**.

### Vorteile der bAV:

- kostengünstiger Weg Rentensparvertrag: Einen monatlichen Rentensparvertrag über 100 EUR finanzieren Sie für 66,50 EUR (nach Steuer)
- Ersparnis aus der Sozialversicherung bei Entgeltumwandlung (aber: Pflicht zur Weitergabe an AN von mindestens 15 %)
- Geringverdienerförderung bis 2.200 EUR Bruttolohn: bei Einrichtung einer betrieblichen Altersvorsorge (z.B. Direktversicherung) erhält der Arbeitgeber eine staatliche Förderung von 30% auf max. 480 EUR eingezahlte Beiträge im Jahr.
- Vorteil „regelmäßige Bestandsmeldung“:

Mitarbeiter sieht jährlich, wie sich seine Rentensituation entspannt!

### Welche Dienstleistungen Sie bei der Einrichtung Ihrer bAV erwarten können:

- Einführung und Verwaltung aus einer Hand
- Konzepterstellung für Ihre bAV
- Erstellung einer Versorgungsordnung
- Breite Kommunikation in die Belegschaft (individueller Onlineauftritt und Gehaltsbeilage) und Einzelberatungen für Mitarbeiter
- Dokumentation der Entscheidungen des Arbeitnehmers in einem Beratungsprotokoll für Ihre Rechtssicherheit
- Administration Ihrer Mitarbeiterbindungsinstrumente
- Bei Bestandskunden: Überprüfung und Anpassung bestehender Versorgungsordnungen oder Betriebsvereinbarungen

### Investitionen in die Gesundheitsförderung

Werden Sie aktiv und nehmen Sie Einfluss auf den Gesundheitszustand und die Leistungsfähigkeit Ihrer Belegschaft! Machen Sie Ihren Mitarbeiter\*innen attraktive Angebote wie:

- Prävention und Stressmanagement
- Bewegungsangebote, Rückenschule
- Rauchfreier Betrieb
- Medizinische Check-Ups und Vorsorgeuntersuchungen, Gesundheitstage
- Angebote zur gesunden Ernährung
- Moderne Sozialräume für die Verbesserung des Betriebsklimas



Ein weiteres, sehr attraktives Werkzeug ist die gewinnbringende Investition in eine betriebliche Krankenversicherung (kurz bKV)

### Wie bKV wirkt:

- höhere Produktivität durch uneingeschränkt leistungsfähige Mitarbeiter
- Weniger Fehltag
- Gesunde Mitarbeiter\*innen müssen weniger Fehlzeiten der Kollegen auffangen
- Mitarbeiter\*innen werden nicht überlastet, bleiben motiviert und wechseln nicht den Arbeitgeber

### Wie die bKV funktioniert:

- Zuschüsse oder Kostenübernahme bei Behandlungen und Gesundheitskursen als Ergänzung zu den Leistungen der Krankenkasse
- Früherkennungsmaßnahmen zur Reduktion der Ausfalltage bei schweren Krankheiten
- Bevorzugte Behandlungen zur Verkürzung der Genesungsdauer
- Leistung ohne Abzüge „Zum Lohn dazu“
- Breit gefächertes Angebot für jede Altersgruppe, ggf. sogar mit Wahlmöglichkeit

Die bKV bringt einen direkt erlebbaren, immer wiederkehrenden Mehrwert für die Mitarbeitenden. Sollten Sie mehr wissen wollen, dann lesen Sie das Expertenpapier „Betriebliche Krankenversicherung“.



Binden Sie Ihre Mitarbeiter\*innen emotional an Ihr Unternehmen! Sie danken es mit Leistung, Loyalität und weniger Fehltagen. Sie genießen ihre Arbeit, sind innovativer und gegenüber Veränderungen aufgeschlossen. Das Ziel ist klar. Der Mitarbeitende soll fühlen „Mein Unternehmen“ statt „Ein Arbeitgeber“.

