

Aus dem Inhalt:

- Studie: Employer branding ist wichtiger denn je
- Mehr Frauen, mehr Gewinn
- NEU: Praxisleitfaden - Steuerliche Aspekte einer familienbewussten Personalpolitik; Übersicht Praxisbeispiele
- Impressum

Werte Leserin, werter Leser!

Wir haben für Sie zu Beginn der Urlaubszeit wieder ein paar besonders interessante Neuigkeiten zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ aus nationalen und internationalen Quellen zusammengestellt.

Wir wünschen Ihnen eine spannende Lektüre.

STUDIE: EMPLOYER BRANDING IST WICHTIGER DENN JE



Ein globaler Branchenführer in der Beratung - Wilson HCG Human Capital Group - hat vor Kurzem zum dritten Mal seinen Top 100 Employment Brands Report veröffentlicht. Eine jährliche Bewertung und Rangliste der Fortune-500-Unternehmen. Warum Employer Branding eine zunehmende Bedeutung hat, wie man es richtig anwendet und welche Unternehmen als die attraktivsten gelten, erfahren Sie aus diesem Bericht.

Wie funktioniert dieses Ranking?

Die Unternehmen werden anhand eines Punktsystems bewertet. Die wichtigsten Kriterien sind dabei Job-Börse, Karriereseiten, Mitarbeitergespräche, Corporate Social Responsibility-CSR (im Bereich der sozialen Unternehmensverantwortung), Auszeichnungen und Rekrutierungsmarketing. Bei jedem Kriterium können die Unternehmen bis zu 100 Punkte erreichen.

Wer sind die attraktivsten Arbeitgeber?

Die Unternehmen General Electric, Johnson&Johnson, AT&T, General Mills, 3M und Goldman Sachs erreichen unter Anderen zum wiederholten Mal die besten Werte bei den

zentralen Arbeitgebermarken-Kennzahlen. Das ist kein Zufall, denn diese Unternehmen investieren kontinuierlich in die Positionierung als attraktiver Arbeitgeber.

Was macht ein gutes Employer Branding aus?

Es gibt viele verschiedene Tools, um das Unternehmen am Arbeitsmarkt zu positionieren. Die Firmenhomepage mit eigenen Karriereseiten oder Kommunikation zur sozialen Unternehmensverantwortung in den unterschiedlichsten Medien sind Möglichkeiten, wie man sich als attraktiver Arbeitgeber präsentieren kann.

Viele Unternehmen engagieren sich bei Themen wie Nachhaltigkeit, Vereinbarkeit von Beruf&Familie oder Diversität. Auszeichnungen helfen diese Bemühungen nach außen zu kommunizieren, geben dem Unternehmen Glaubwürdigkeit und tragen bei, es von den anderen Arbeitgebern abzugrenzen.

Immer mehr Unternehmen wählen den ganzheitlichen Ansatz der Corporate Social Responsibility und präsentieren ihr ökologisches, gesellschaftliches und soziales Engagement in Nachhaltigkeitsberichten. Manche erstellen sogar regelmäßig eine Gemeinwohl-Bilanz. Die Millennials Generation, möchte lieber in Unternehmen arbeiten, die sich an solchen Werten orientieren. Ein Unternehmen, das auch soziale Verantwortung trägt, kann die besten Talente für sich gewinnen. Jobsuchende recherchieren intensiv die Unternehmenskultur, bevor sie sich bewerben. Laut der Studie sind auch Mitarbeitergespräche ausschlaggebend für Employer Branding. Diese können in Videos glaubwürdig dargestellt werden.

Warum Employer Branding so wichtig geworden ist

Talentsuche ist keine einfache Aufgabe. Der Wettbewerb um Personal hat sich verstärkt. Daher ist die Investition in die eigene Arbeitgebermarke nicht nur wichtig, sondern sogar nötig, um neue, talentierte Mitarbeiter anzuziehen. 80 % der Geschäftsführer geben selbst zu, dass Employer Branding eine gewaltige Wirkung auf die Rekrutierung hat. Unternehmen mit wenig oder gar keinem Engagement bei Employer Branding haben eine viel höhere Personalfuktuation. Das wirkt negativ auf die Innovationskraft und letztendlich auch auf den Unternehmenserfolg. Um das zu vermeiden, um neue Mitarbeiter zu gewinnen und zu behalten, sind der Aufbau und die Pflege der Arbeitgebermarke von großer Bedeutung.

Quelle: http://info.wilsonhcg.com/hubfs/2016_Employment_Branding_Report/2017-Employment-Branding-Report.pdf?t=1486060841157&hsCtaTracking=a0f3419b-e63e-44da-ae28-367b53346c0e%7C57edef16-bf96-4534-b1b7-48e84769626e



MEHR FRAUEN, MEHR GEWINN

Eine Untersuchung von 22.000 Firmen aus 91 Ländern hat ergeben: Je höher der Frauenanteil, desto höher der Gewinn. Eine gesetzliche Frauenquote hat dabei weniger Einfluss, als eine Unternehmenspolitik, die Frauen und Gleichberechtigung fördert.

Die Studie des Washingtoner Peterson Instituts aus Amerika bezieht sich auf den Anteil weiblicher Führungskräfte einer Firma. Die Autoren bringen es auf eine einfache Formel: Steigt der Frauenanteil von null auf 30 Prozent, steigt der Nettogewinn um 15 Prozent. Laut Studie haben gesetzliche Quoten weniger Einfluss; entscheidend ist die Unternehmenspolitik. Eine Firma müsse über einen großen Pool von Frauen verfügen, die als Führungskräfte geeignet sind. Eine Aussage, die Experte Stettes bestätigt: "Unternehmen sollten ein Interesse daran haben, einen möglichst großen Kandidatinnenkreis für Führungspositionen zu haben. Frauen müssen in ihrer Karriere motiviert und gefördert werden." Frauenförderung beginnt schon in der Kindheit; demnach müssten Mädchen schon im Kindergarten und in der Schule in allen Fächern genauso stark gefördert und gefordert werden, wie Jungen. In Ländern, in denen bei vergleichbarer Qualifikation der Einkommensunterschied gering ist, liegt der Anteil der Frauen in Führungspositionen höher. Stark ist demnach der Zusammenhang zwischen Familie und Führungsposition. Je stärker die Anreize für Väter sind, einen Teil der Erziehungsarbeit zu übernehmen, desto mehr Frauen steigen in der Karriereleiter auf. Um den Unternehmensgewinn zu erhöhen, reicht es also nicht, einfach Führungspositionen mit Frauen zu besetzen. Viel wichtiger ist es demnach, eine offene Unternehmenskultur zu leben, in der Frauen gefördert, für die Erziehungsarbeit Väter und Mütter gleichermaßen herangezogen werden und schließlich auch beide Geschlechter bei vergleichbarer Arbeit gleich bezahlt werden.

Quelle: <http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/frauen-in-fuehrungspositionen-erhoehen-firmengewinn-a-1076687.html>

PRAXISLEITFADEN- STEUERLICHE ASPEKTE EINES FAMILIENBEWUSSTEN PERSONALPOLITIK



Eine familienbewusste Personalpolitik zahlt sich aus. Neben den Vorteilen einer erhöhten Mitarbeiterbindung, reduzierter Fehlzeiten und einer geringeren Fluktuation, gibt es Möglichkeiten, die Investitionen unter steuerlichen Aspekten zu optimieren. In dem Praxisleitfaden können Sie dies nachlesen. Wir haben für Sie einige Änderungen und eine Übersicht der Praxisbeispiele mit steuerlichen Auswirkungen zusammengefasst.

Österreich leistet hohe finanzielle Beiträge für Familien. Es stehen rund EUR 6,8 Milliarden aus dem Familienlastenausgleichsfond (FLAF) zur Verfügung. Das sind um EUR 300.000 mehr, als im

vergangenen Jahr. In der folgenden Übersicht sehen Sie die Praxisbeispiele mit Seitenangaben im Leitfaden.

Betriebskindergarten:

Praxisbeispiel: Unicredit Bank Austria AG, Betriebskindergarten (Leitfaden Seite 20)

Budget des Unternehmens für Kindergarten und Kinderbetreuung ca. EUR 160.000 pro Jahr. Die Nutzung der Betreuungseinrichtung stellt für die Belegschaft keinen steuerlichen Vorteil aus dem Dienstverhältnis dar.

Kinderbetreuung:

Praxisbeispiel: Allianz Elementar Versicherungs-AG, Sommertagescamps (Seite 23)

Allianz stellt für die Ferienwochen spannende Programme zusammen (z.B. ein Tag voller Experimente). Die Kurse (z.B. Sprachen, Tennis) sind für interne und externe Kinder buchbar und werden über Kostenbeiträge finanziert. Die Eltern dürfen für Kinder unter 10 Jahren Kosten für die Ferienbetreuung als außergewöhnliche Belastung geltend machen. Voraussetzung ist, dass die Ferienbetreuung durch pädagogisch qualifizierte Personen erfolgt. Die Absetzbarkeit ist mit insgesamt EUR 2.300,- pro Kind und Kalenderjahr limitiert.

Arbeitszeitmodelle:

Praxisbeispiel: GOURMET GROUP, Flexible Arbeitszeiten (Seite 26)

Bei Gourmet gibt es eine Reihe von Teilzeitmodellen. Für Angestellte im Büro gilt eine Gleitzeitregelung, die es den Mitarbeitern ermöglicht, individuell Arbeitsbeginn und -ende zu wählen. Mitarbeiter in der Produktion und in der Logistik können zwischen verschiedenen Arbeitsplätzen mit unterschiedlichen Schichtzeiten wählen. Das Gleitzeitmodell bietet dem Arbeitnehmer die Möglichkeit die vertragliche Normalarbeitszeit besser an seine persönlichen und familiären Bedürfnisse anzupassen. Der Aufbau und Verbrauch von Zeitguthaben durch Zeitausgleich hat keine steuerlichen Auswirkungen. Erst die Auszahlung von Gleitzeitguthaben und Überstunden sind steuerpflichtiger Arbeitslohn und für den Arbeitgeber als Personalkosten betrieblich abzugsfähig. Für bestehende Zeitguthaben sind zum Bilanzstichtag Rückstellungen zu bilden.

Sabbatical:

Praxisbeispiel: Steiermärkische Bank und Sparkassen AG, Sabbatical (Seite 28)

Arbeitnehmer können, in Absprache mit der Führungskraft, durch den Aufbau von Plusstunden (z.B. durch Überstunden) einen Freizeitanspruch aufbauen. Dieser Freizeitanspruch kann dann in Form einzelner Tage oder auch gesammelt in Anspruch genommen werden. Während der gesamten Zeit bleibt das Einkommen konstant. Diese „Auszeit“ kann z.B. für private Weiterbildungen oder Reisen genutzt werden. Das Entgelt

wird während des gesamten Sabbatical-Zeitraums in unveränderter Höhe ausbezahlt; bis auf die für diese gleichbleibenden Bezüge zu zahlenden Sozialversicherungsbeiträge und die Lohnsteuer, hat der Arbeitnehmer mit keinen weiteren abgabenrechtlichen Belastungen zu rechnen.

Desk-Sharing, Job-Sharing:

Praxisbeispiel: Shell Austria GmbH, Jobsharing (Seite 33)

Bei Shell Austria wird eine Stelle zwischen zwei Arbeitnehmerinnen tageweise „aufgeteilt“ und beide erhalten jeweils die notwendigen Informationen in Kopie auch an den Tagen, an denen sie selbst nicht im Büro sind. Die Arbeitsaufteilung erfolgt projektbezogen bzw. nach dem Tag, an dem diese erstmals anfällt. Gutes Einvernehmen sowie flexible und unkomplizierte Kommunikation zwischen den beiden Jobsharing Partnern sind für das Gelingen des Modells unverzichtbare Voraussetzung. Zusätzliche steuer- und abgabenrechtliche Belastungen fallen nicht an.

Geschenke und Aufmerksamkeiten:

Praxisbeispiel: RATH GmbH, Zuwendungen bei familiär bedingten Anlässen (Seite 41)

Bei der Geburt eines Kindes wird als kleine Aufmerksamkeit ein Kinderessbesteck mit Namensgravur des Kindes überreicht. Geschenke anlässlich der Geburt eines Kindes sind grundsätzlich zu versteuern, bleiben aber sozialversicherungsfrei. Der Steuerfreibetrag für Sachzuwendungen von EUR 186,- darf in diesen persönlichen, anlassbezogenen Fällen nicht genutzt werden.

Gesundheitsmaßnahmen:

Praxisbeispiel: Orthopädisches Spital Speising GmbH, Gesundheitsprogramm (Seite 46)

Für die Mitarbeiter gibt es kostenlos regelmäßig Wirbelsäulentrainingsprogramme, Kinästhetik- und Pilates-Kurse sowie Therapeutic Touch-Einheiten. Auch Sportanalysen stehen für die rund 700 Angestellten vergünstigt zur Verfügung. Gesundheitsfördernde Maßnahmen, die der Arbeitgeber - hier direkt im Spital - in eigenen Einrichtungen anbietet, stellen keinen steuerpflichtigen Vorteil aus dem Dienstverhältnis dar.

Essenbonbons:

Praxisbeispiel: sanofi-aventis GmbH, Essensgutscheine (Seite 49)

Die Mitarbeiter bekommen am Standort Wien für jeden Bürotag vom Unternehmen einen Essenszuschuss in Höhe von EUR 4,40. Dieser wird als freiwillige Sozialleistung in Form von Restaurantschecks an die Mitarbeiter weitergegeben. Diese Schecks können in der Kantine des Saturn Towers eingelöst werden. Sofern die pro Arbeitstag gewährten Essensbons EUR 4,40 nicht übersteigen und nur in Restaurants einlösbar sind, dürfen diese steuerfrei

07/2018

ausgegeben werden.

Mehr Informationen über die steuerlichen Vorteile der familienbewussten Personalpolitik finden Sie hier:

Quelle:

http://www.familieundberuf.at/sites/familieundberuf.at/files/event/2017/16775/steuerhandbuch_2017_gesch.pdf



Mag. Martina Pecher CSE
CSR Expertin, Auditorin *berufundfamilie*

Impressum

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Pecher Consulting GmbH

Kontakt:

Mag. Martina Pecher, Geschäftsführung

Katalin Frona, BA, Redaktion

Nachreihengasse 1, 1170 Wien

Telefon: 01 / 489 50 44

Email: martina@pecher-consulting.at

Internet: www.pecher-consulting.at

Aufgrund der besseren Lesbarkeit wird in den Texten nur die männliche Form verwendet. Die weibliche Form ist selbstverständlich immer mit eingeschlossen.

Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernehmen wir keine Haftung für den Inhalt externer Links. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.

Schöpfen Sie Kraft aus der Balance.

Das ist gut für die Bilanz.

Folgende Unternehmen dürfen wir im Auditprozess *berufundfamilie* begleiten: Allianz Elementar Versicherungs-AG, APG Austrian Power Grid AG, ARA Altstoffrecycling Austria AG, Erste Bank der oesterreichischen Sparkassen AG, ERSTE Group Bank AG, GOURMET Group, KAPSCH AG, Mindshare GmbH&CoKG, Spar Zentrale Marchtrenk, Maria Saal, St.Pölten, Wienholding GmbH, Wiener Linien GmbH & CoKG, Wiener Netze GmbH, Wiener Stadtwerke GmbH, .