Steuer-News | Unternehmer-News

BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE IM BLICK: WARUM SICH EINE (ZUMINDEST) JÄHRLICHE ANALYSE LOHNT

Stand: 24. Juli 2025

Der stets klare und aktuelle Blick auf alle Beschäftigungsverhältnisse sowie künftige Erfordernisse ist von zentraler Bedeutung zur nachhaltigen Sicherung des Unternehmenserfolgs. Eine gut durchdachte Personalpolitik wirkt sich unmittelbar auf das Leistungspotential, Kosten und die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens aus. Wer (zumindest) jährlich und anlassbezogen analysiert, wo das Unternehmen personalwirtschaftlich steht und sich hin entwickeln soll – von der Aufgaben- und Beschäftigtenstruktur, dem Personalbudget bis hin zur gut durchdachten vertraglichen Ausgestaltung – erkennt zeitgerecht Handlungsbedarf und legt die Basis für treffsichere Entscheidungen. Wichtige Aspekte, die dabei jedenfalls tourlich analysiert und entschieden werden sollten, finden Sie im nachstehenden Beitrag aus unserer Beratungspraxis.

Kompetenzen und Organisation zukunftsorientiert entwickeln

Welche Kompetenzen braucht das Unternehmen für seine Leistungserbringung aktuell und künftig – und wo besteht Entwicklungsbedarf? Welche Aufgaben sollen unverändert von Beschäftigten erledigt werden, welche kommen hinzu und welche fallen weg? Was ändert sich konkret durch Digitalisierung, Automatisierung oder eine gezielte Anpassung der Abläufe im Unternehmen, was nicht? Soll das Unternehmen künftig mehr selber machen oder mehr extern zukaufen bzw. auslagern oder kooperieren – in welchen Bereichen macht das Sinn, wann rechnet's sich?

Personalmanagement im Fokus

Passen Anzahl, Qualifikation und Rollen der Beschäftigten zur aktuellen und künftigen Unternehmenssituation? Wo entstehen Engpässe oder nicht bedarfsgerechte Kapazitäten? Wer soll sich wohin entwickeln, welche Weiterbildungen sind dazu strategisch und wirtschaftlich sinnvoll? Was kostet's, was bringt's? Gibt es dafür auch Förderungen? Sind die Weichen für erwartbare Pensionierungen gestellt und wird der Nachwuchs vorausschauend und gezielt entwickelt? Wie flexibel ist die aktuelle Struktur bei Auftragsschwankungen oder Ausfällen? Gibt es Alternativen und wie rechnen sich diese?

Vertragsgestaltung, Rechtssicherheit, Wirtschaftlichkeit

Sind alle Dienst- und Werkverträge korrekt und rechtssicher gestaltet? Werden Beschäftigungsausmaß (z.B. Vollzeit, Teilzeit, Altersteilzeit, geringfügige oder fallweise Beschäftigung), kollektivvertragliche Einstufungen, Über- und Mehrstunden, All-in-Vereinbarungen und Überstundenpauschalen, Urlaub, Zeitausgleich, Durchrechnungszeiträume, Karenzierung, Angehörigenbeschäftigung, Ausländerbeschäftigung bzw. grenzüberschreitende Beschäftigungsverhältnisse, Homeoffice, Entgelt von dritter Seite, Nebenbeschäftigungen, künftig auch Teilpensionen etc. rechtlich und wirtschaftlich sorgsam und zielorientiert gehandhabt sowie zeitgerecht und ausreichend dokumentiert (z.B. Arbeitszeitaufzeichnungen, Urlaub, Krankenstand, Vordienstzeiten, Unterlagen zur Ausländerbeschäftigung und vieles mehr). Unrichtige oder veraltete Regelungen, fehlende Schriftlichkeit oder eine unvollständige Dokumentation bergen immense Haftungsrisiken, Nachzahlungen, Strafen und wirtschaftliche Nachteile!

Personalbudget und Personalkostenkalkulation

Wie hoch sind die Personalkosten gemessen am Umsatz, wie haben sie sich entwickelt und wie werden sie sich entwickeln? Wieviel kostet mich welcher Beschäftigte tatsächlich pro Stunde oder Arbeitstag? Wie muss ich diesbezüglich meine Aufträge kalkulieren? Macht eine variable Vergütung Sinn, wenn ja, in welcher Form? Was bringen All-In-Vereinba-

rungen, Überstundenpauschalen, etc. und wie werden diese rechtlich und wirtschaftlich sinnvoll abgeschlossen? Wie wirken sich Gehaltsanpassungen, unterschiedliche Vergütungs- oder auch Prämienmodelle oder veränderte Beschäftigungsverhältnisse kurz- und mittelfristig auf den Unternehmenserfolg, die Wettbewerbsfähigkeit, die unternehmerische Flexibilität und Handlungsfähigkeit sowie die Unternehmenskultur aus?

Es lohnt sich und ist ein wertvoller Beitrag zum künftigen Unternehmenserfolg, sich anlassbezogen sowie systematisch zumindest einmal im Jahr all diesen Fragen geordnet und abseits vom Alltag – allenfalls professionell unterstützt – zu widmen!

Stand: 24. Juli 2025 | LBG

Kontakt & Beratung: Diese Information zeigt naturgemäß grundlegende Aspekte des Themas auf – für Vollständigkeit und Richtigkeit kann trotz sorgfältiger Erstellung keine Gewähr geleistet werden. LBG berät Sie gerne in Ihrer individuellen Situation. Bitte wenden Sie sich an einen unserer 35 österreichweiten Standorte (www.lbg.at). **Erstkontakt** gerne auch an welcome@lbg.at - wir bringen Sie mit einem/r unserer Experten/innen, der/die mit Ihrem Anliegen bestens vertraut ist, zusammen.

LBG - Steuern, Bilanz, Buchhaltung, Personalverrechnung, Gutachten, Prüfung, Betriebswirtschaft, Digital Services, Unternehmensführung.

© LBG Österreich: Wenn Sie Interesse daran haben, den Inhalt dieser LBG-Fachinformation einer begrenzten oder breiteren Öffentlichkeit in eigenen Publikationen im Unternehmen, von Unternehmensverbänden oder Vereinen, in Newslettern, auf einer Homepage oder in Online-Medien oder als Redakteur/Journalist eines Branchen-, Fach- oder Publikumsmediums auch durch uns zusammengefasst, weiter vertieft oder durch einen unserer Expert/innen kommentiert zur Verfügung zu stellen, dann unterstützen wir Sie dabei gerne. Bitte haben Sie dafür Verständnis, dass wir Sie in diesem Fall um die geeignete Nennung von LBG Österreich ersuchen. Gerne beantworten wir Ihre Fragen und bitten Sie, Ihre Kontaktwünsche an welcome@lbg.at zu richten.