

Erfolgsfaktor Benefit Management

Benefits steigern den Wohlfühlfaktor im Unternehmen und helfen, begrenzte Gehaltsspielräume maximal zu nutzen. Doch binden sie wirklich Mitarbeiter oder lediglich Kapital? Eine aktuelle Studie gibt Auskunft.



Um im viel zitierten „War for Talents“ die Nase vorn zu haben, spielt das Gehalt zwar eine wichtige Rolle, aber alleine reicht es bei Weitem nicht mehr aus. Aspekte wie der persönliche Gestaltungsspielraum, ein interessantes Aufgabengebiet sowie ein positives Betriebsklima sind für Leistungsträger zu zentralen Entscheidungsfaktoren für den Einstieg bzw. Verbleib im Unternehmen geworden. Ein attraktives Angebot an freiwilligen Zusatzleistungen oder „Fringe Benefits“ wird heute insbesondere von High Potentials oftmals schon vorausgesetzt und trägt maßgeblich zur Einstufung als attraktiver Arbeitgeber bei.

Trendstudie 2015

Benefits sind ein wirksames Instrument, um einerseits den „Wohlfühlfaktor“ im Unternehmen zu erhöhen und andererseits den oftmals begrenzten Gehaltsspielraum maximal zu nutzen. Anders als bei einer Gehaltserhöhung entfallen für den Arbeitgeber bei der Gewährung bestimmter Benefits weitere Lohnnebenkosten – vorausgesetzt, die steuerrechtlich relevanten Grenzwerte werden eingehalten.

Benefits sind in vielen Unternehmen bereits seit Langem integraler Bestandteil des Gesamtvergütungspaketes, sei es in Form von Firmenwagen, flexiblen Arbeitszeiten oder anderen Zusatzleistungen. Dabei stellt sich die Frage, wie wirksam Benefits tatsächlich sind: Inwieweit tragen sie wirklich dazu bei, die Mitarbeiterbindung zu stärken? Oder binden sie lediglich Kapital im Unternehmen?

Um Antworten auf diese Fragen zu erhalten, haben wir insgesamt 101 leitende Angestellte im HR-Bereich zur Umsetzung von Benefit Management in ihrem Unternehmen befragt. Die Grundgesamtheit der befragten Unternehmen bildet einen repräsentativen Größen- und Branchenquerschnitt. Die Studienergebnisse zeigen eindeutig, dass Benefits nach wie vor ein zentraler Bestandteil des Gesamtvergütungspaketes sind. Um im Bewerbermarkt mit anderen Arbeitgebern zumindest auf Augenhöhe zu konkurrieren, gehören Benefits zum „Pflichtprogramm“ – darin sind sich alle befragten Personalentscheider einig. Richtig gestaltet und eingesetzt, bieten Benefits Unternehmen die Möglichkeit, sich spürbar vom Wett-

bewerb abzusetzen und Talente für das Unternehmen zu gewinnen. Je individueller Benefits auf die Bedürfnisse bestehender und potenzieller Mitarbeiter zugeschnitten werden, desto höher die Differenzierung und Wirkung. Art und Umfang der Benefit-Angebote hängen zum Teil sehr stark von der Branche und Unternehmensgröße ab, wobei die Ergebnisse zeigen, dass größere Unternehmen tendenziell ein umfassenderes und differenzierteres Benefit-Angebot aufweisen als kleinere Unternehmen.

Zentrale Zukunftsthemen

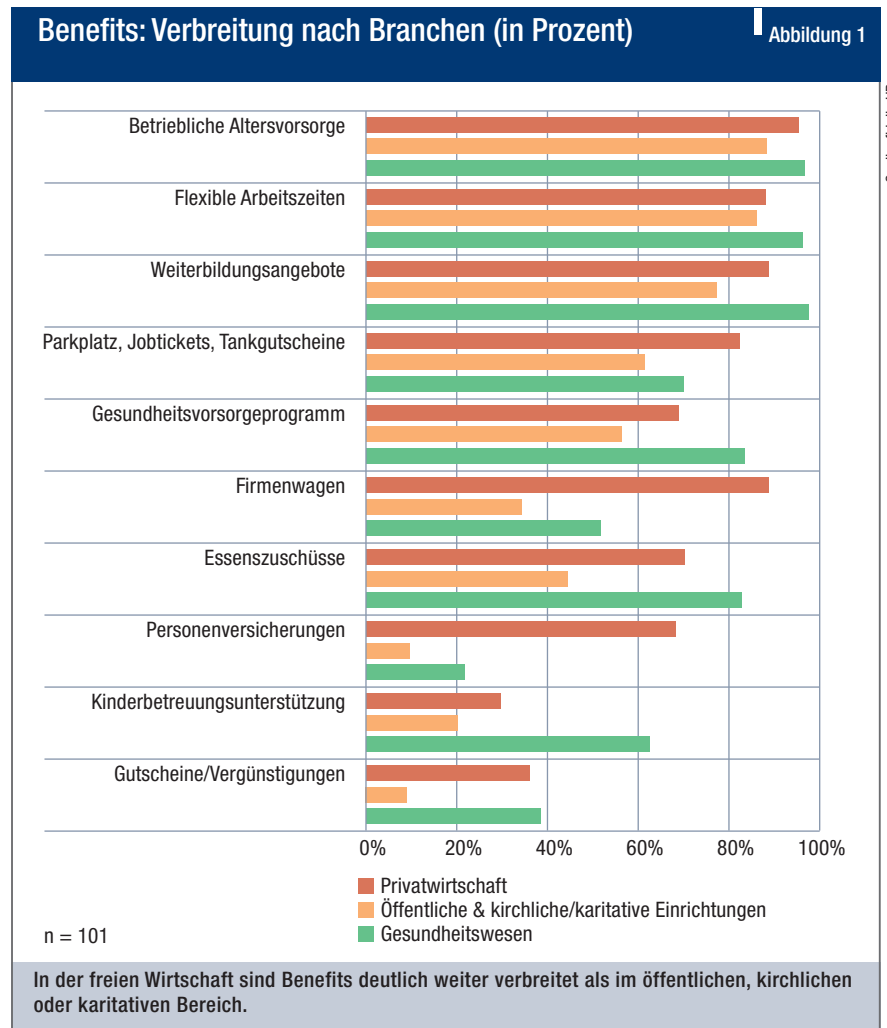
Den höchsten Verbreitungsgrad in den befragten Unternehmen weist aktuell die betriebliche Altersvorsorge (95 Prozent) auf, gefolgt von flexiblen Arbeitszeitmodellen (92 Prozent) und Angeboten im Bereich der Weiterbildung (88 Prozent). Die am stärksten verbreiteten Benefits werden von den Befragten auch als am wichtigsten eingestuft – mit Ausnahme der Kinderbetreuungsunterstützung durch den Arbeitgeber. Obwohl Unternehmen diesem Benefit eine relativ hohe Bedeutung einräumen, unterstützen hier

nur 39 Prozent der befragten Unternehmen ihre Mitarbeiter. Der Ausbau der Kinderbetreuungsunterstützung steht jedoch bei Unternehmen, die einen Ausbau ihres Benefit-Programms planen, weit vorn. Weitere zentrale Themen sind der Ausbau flexibler Arbeitszeitmodelle sowie der Auf- bzw. Ausbau von Gesundheitsvorsorgeprogrammen und allen Maßnahmen, die einer ausgeglichenen Work-Life-Balance zuträglich sind.

Differenzierung durch Individualität

Lediglich die Hälfte der befragten Unternehmen bestätigt, ihr Benefit-Angebot regelmäßig zu überprüfen. Vorreiter sind hier die produzierenden Unternehmen sowie die Dienstleistungsunternehmen. Aufgrund der besseren Ressourcenausstattung überprüfen größere Unternehmen ihr Benefit-Angebot tendenziell häufiger, teilweise sogar mehrmals im Jahr. Im Branchenvergleich verfügen öffentliche, kirchliche und karitative Einrichtungen über das am geringsten diversifizierte Benefit-Portfolio (siehe Abbildung 1). Die Befragungsergebnisse zeigen zudem, dass Benefits im Bereich der kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) noch nicht vollständig als wirksames Instrument etabliert und anerkannt sind. Benefits bieten jedoch gerade für diese Unternehmen eine gute Möglichkeit, um Fachkräfte aktiv anzusprechen, denn sie können in der Regel nicht von dem Bekanntheitsfaktor profitieren, über den große internationale Konzerne eine Sogwirkung auf qualifizierte Bewerber ausüben. Gleiches gilt für öffentliche Einrichtungen.

Als größtes Hemmnis bei der Einführung von Benefits haben die befragten Unternehmen die Kosten sowie die Ressourcenbindung im laufenden Betrieb angegeben. Insbesondere für den Mittelstand ist eine profitable Einführung eines Benefit-Management-Systems aufgrund der Investitionskosten und begrenzter Personalressourcen wesentlich schwieriger zu realisieren als für große Unternehmen. Damit KMU diese Zusatzangebote finanziell und



organisatorisch vernünftig abbilden können, greifen einige Unternehmen bereits auf die Unterstützung durch externe Dienstleister zurück – zum Beispiel bei der Kinderbetreuungsunterstützung zur Vermittlung entsprechender Betreuungsplätze. Teilweise setzt sich auch das vollständige Outsourcing des Benefit Managements an externe Dienstleister durch.

Standards reichen nicht aus

Um sich als Arbeitgeber über Benefits erfolgreich zu positionieren, reicht es nicht aus, das Benefit-Angebot auf die bereits weit verbreiteten Standards (Beispiel betriebliche Altersvorsorge) zu reduzieren. Gefragt ist Individualität. Arbeitgeber müssen sich mit der Frage auseinandersetzen, womit sie bei beste-

henden und potenziellen Mitarbeitern punkten können – und die Antwort auf diese Frage ist letztlich genauso individuell wie der einzelne Mitarbeiter. Flexible Benefits, die sich der aktuellen Lebenssituation der Mitarbeiter sowie dem gesellschaftlichen Wandel anpassen und die den Mitarbeitern individuelle Entscheidungsspielräume geben, erzielen daher die stärkste Wirkung. Und sie sind ein zentraler Erfolgsfaktor, um sich im Wett-

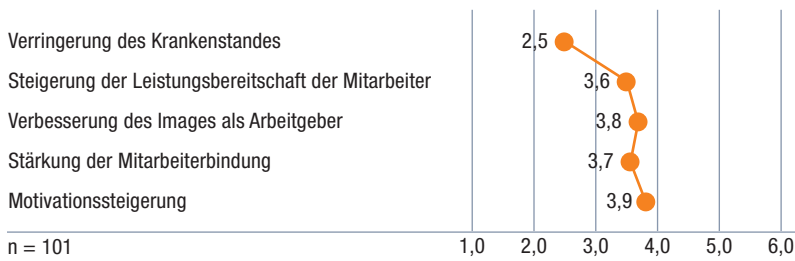
Info

Die vollständige Trendstudie der fidelis HR können Sie kostenlos anfordern über <http://www.fidelis-hr.de/benefit-trendstudie>.

Benefits: Geschätzte Wirkung (Mittelwert)

Abbildung 2

Quelle: fidelis HR



Die befragten Personaler erhoffen sich von Benefits u.a. eine gesteigerte Mitarbeitermotivation und einen Imageschub für das Unternehmen.

lauf um die Talente erfolgreich zu differenzieren. Insbesondere flexible Benefit-Portfolios, aus denen Mitarbeiter ihre Wunsch-Benefits je nach Lebensphase und Bedürfnislage im Rahmen ihres Budgets auswählen können, bieten eine gute Grundlage, um sich vom Wettbewerb zu differenzieren. Der Erfolg eines Benefit-Management-Systems hängt letzten Endes maßgeblich von der konkreten Gestaltung ab – richtig eingesetzt, tragen Benefit-Systeme nachhaltig zum Unternehmenserfolg bei.

Kommunikation und Transparenz sind Schlüsselfaktoren

Damit Benefits eine Wirkung im Unternehmen entfalten, sollten sie transparent und proaktiv im Unternehmen kommuniziert werden. Ansonsten wissen die Mitarbeiter nicht, was ihr Arbeitgeber an Zusatzleistungen zur Verfügung stellt – die Benefits bleiben somit wirkungslos. Die Kommunikation der Benefits ist eine kontinuierliche Aufgabe: Mitarbeiter sollten stets über Veränderungen und neue Angebote im Benefit-Portfolio informiert werden, ebenso benötigen auch neue Mitarbeiter Transparenz hinsichtlich ihres individuellen Benefit-Portfolios. Nur wenn das Benefit-System transparent gestaltet ist und Mitarbeitern der Geldwert der Benefits bewusst ist, kann es bei Mitarbeitern motivationssteigernd wirken und das Verhalten positiv beeinflussen. Das

Thema Transparenz schließt dabei auch die Kosten ein – Mitarbeiter sollten die Möglichkeit haben, aus einem „Benefit-Korb“ die für sie passenden Angebote innerhalb eines vorher festgelegten Kostenrahmens auszuwählen. Die Visualisierung der Benefits trägt nachhaltig dazu bei, dass Mitarbeiter sich der angebotenen Zusatzleistungen bewusst werden, denn Fringe Benefits werden schnell zur Selbstverständlichkeit: Wenn Mitarbeiter sich an bestimmte Benefits erst einmal gewöhnt haben, nehmen sie diese kaum noch wahr. Das Erläutern des tatsächlichen Geldwertes, zum Beispiel in Form einer grafischen Übersicht des Gesamtvergütungsmodells inklusive aller gewährten Zusatzleistungen, wirkt dieser Gefahr effektiv entgegen. Zudem steigert es das Arbeitgeberimage, wenn ein Unternehmen qualifizierten Wunschkandidaten bereits im Bewerbungsgespräch ein attraktives und individuell zusammengestelltes Benefit-Portfolio als Handout überreicht.

Mangelnde Messbarkeit und Erfolgskontrolle

Einig sind sich die befragten Unternehmen darin, dass Benefits eine spürbare Auswirkung auf die Mitarbeiterbindung, Motivation, Leistungsbereitschaft und Arbeitgeberattraktivität haben. Die Befragungsergebnisse zeigen, dass dem Angebot von Benefits mit Blick auf diese Fak-

toren durchschnittlich eine mittlere bis hohe Wirkung zugeschrieben wird. Auffällig ist jedoch, dass es vielen der befragten Personalverantwortlichen schwerfällt, die Wirkung der angebotenen Benefits konkret einzuschätzen: Rund ein Viertel der befragten Unternehmen hat hinsichtlich der Auswirkungen keine Angaben gemacht. Die Messung und Bewertung der Wirksamkeit eines Benefit-Programms stellt angesichts der damit verbundenen Kosten für viele Unternehmen ein wichtiges zukünftiges Handlungsfeld dar.

Um die Wirksamkeit eines Benefit-Systems beurteilen zu können, sind Daten unerlässlich. Ansonsten bleibt nur eine vage Schätzung, die im Ermessen des jeweiligen Betrachters liegt. Wenn Unternehmen ein Benefit-Management-System neu einführen, sind sie daher gut beraten, den Aspekt der Erfolgskontrolle bereits bei der Implementierung zu berücksichtigen. IT-gestützte Benefit-Management-Systeme, bei denen Mitarbeiter beispielsweise über ein Portal ihre verfügbaren Benefits auswählen können, bieten integrierte Nutzungsstatistiken, die Aufschluss über die tatsächliche Nutzung der einzelnen Benefits geben. Das Benefit-Portfolio kann basierend auf diesen Informationen somit kontinuierlich an die Bedarfs- und Lebenssituation der Mitarbeiter angepasst werden. Zudem erhalten die Unternehmen einen umfassenden Überblick über die Kosten, die mit den angebotenen Leistungen einhergehen. Wenn darüber hinaus eine Integration mit den führenden HR-IT-Systemen im Unternehmen erfolgt, sind auch komplexere Auswertungen möglich, wie zum Beispiel die Auswirkung eines neu eingeführten Gesundheitsvorsorgeprogrammes auf den Krankenstand im Unternehmen.

Autorin
Kirsten Degner,
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, fidelis HR, Würzburg,
presse@fidelis-hr.de