

Fringe Benefits

Im Rahmen der »Anreiz- und Vergütungsstudie M+E 2017« befasst sich das ifaa mit freiwilligen Zusatz- und Sozialleistungen des Arbeitgebers, sogenannten »Fringe Benefits«. Lesen Sie nachfolgend, worauf die zunehmende Bedeutung von Benefits zurückgeführt wird und welche Ziele mit dem Anbieten dieser zusätzlichen Leistungen verfolgt werden.

Der aus dem englischen Sprachgebrauch stammende Begriff »Fringe Benefits« bezeichnet Sachleistungen, insbesondere Waren und Dienstleistungen, die der Arbeitgeber freiwillig und über das vereinbarte Entgelt hinaus seinen Beschäftigten zur Verfügung stellt (Gabler 2014). Hierzu kann beispielsweise das Bereitstellen eines Dienstwagens, das Zahlen von Fahrgehalt oder das kostenfreie Anbieten diverser Versicherungs- oder Beratungsleistungen gehören (siehe Abb. 1). Wesentliche Merkmale von Fringe Benefits sind zum einen die Freiwilligkeit (ein rechtlicher Anspruch auf Zusatzleistungen besteht nicht) sowie zum anderen der Sachbezug (Vergütung in nicht-monetärer Form).

Ihre zunehmende Bedeutung wird vielfach auf aktuelle sozio-ökonomische Herausforderungen wie den demografischen Wandel und den damit verbundenen Fachkräftemangel zurückgeführt. Zunehmend werden Fringe Benefits auch Bestandteil von Vertrags- und Gehaltsverhandlungen, insbesondere dort, wo hinsichtlich des monetären Entgelts wenig Verhandlungsspielraum besteht.

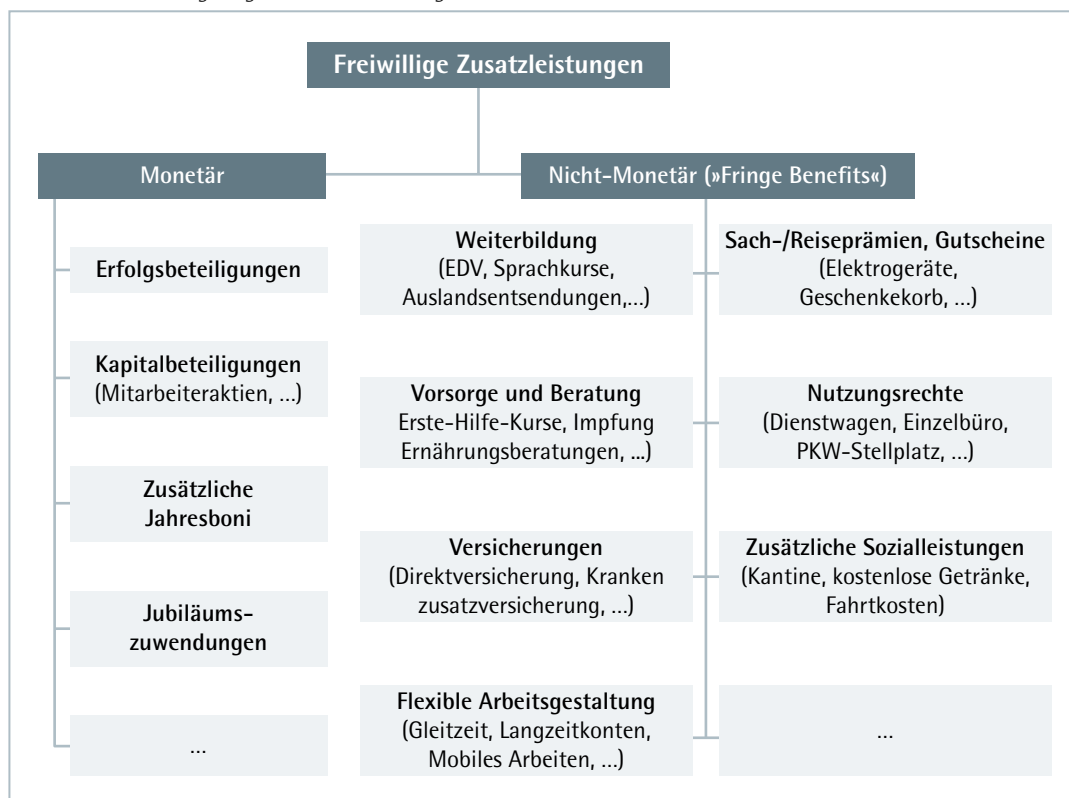
Neben der Bindung von insbesondere leistungsstarken Mitarbeitern erhoffen sich Unternehmen durch das Anbieten von Fringe Benefits vielfältige positive Effekte (Degner und Rohkamp-Bolz 2015):

- Steigerung der Arbeitgeberattraktivität im Wettbewerb um Fachkräfte, unter anderem durch eine positive Selbstdarstellung des Unternehmens nach außen,
- Steigerung der Motivation, Arbeitszufriedenheit und Leistungsbereitschaft der Beschäftigten,
- Wertschätzung von engagierten und qualifizierten Beschäftigten sowie eine stärkere Identifikation von Leistungsträgern mit dem Unternehmen.



Amelia Koczy M.Sc.
Institut für angewandte Arbeitswissenschaft (ifaa)

Abb. 1: Strukturierung möglicher Zusatzleistungen



Literatur

Bouabba R (2016) »fringe benefits« im Überblick. HR Performance: 4-7

Degner K, Rohkamp-Bolz M (2015) Trendstudie 2015 – Erfolgsfaktor Benefit Management. Studienbericht der fidelis HR GmbH, Würzburg

Gabler Wirtschaftslexikon C-F (2014). Springer Fachmedien, Wiesbaden

Kienbaum Consultants GmbH (2014) Kienbaum-Trendstudie zu Zusatzleistungen und Flexible Benefits. http://www.kienbaum.de/desktopdefault.aspx/tabid-16/149_read-1086/, Zugriffen: 15.08.2017

Weitere Ziele sind beispielsweise die Verbesserung des Betriebsklimas, die Reduzierung von Fehltagen sowie das Ausnutzen steuerlicher Begünstigungen, die es ermöglichen, den Gestaltungsspielraum für das Entgelt maximal auszunutzen (Bouabba 2016).

Bisherige empirische Untersuchungen wurden vorrangig durch Unternehmensberatungen (z. B. Kienbaum 2014) und HR-Dienstleister (z. B. Degner und Rohkamp-Bolz 2015) durchgeführt. Obwohl die Aussagen nicht immer einheitlich sind, wird der Anteil der Benefits an der Gesamtvergütung auf bis zu 15 Prozent geschätzt, die Tendenz hinsichtlich Menge und Variabilität wird durchgängig als steigend eingestuft. Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass die Anzahl der angebotenen Benefits mit der Unternehmensgröße wächst. Besonders häufig werden die betriebliche Alters- und Gesundheitsvorsorge, Möglichkeiten zur Erhöhung der Work-Life-Balance (insb. flexible Arbeitszeitmodelle) sowie die Weiterbildung angeboten (Degner und Rohkamp-Bolz 2015).

Auf Grundlage der bestehenden Umfragen werden zudem drei wesentliche Hemmnisse bei der Einführung deutlich: ein hoher Verwaltungsaufwand sowohl bei der Einführung als auch laufend, steuerliche und gesetzliche Beschränkungen sowie Unsicherheiten bezüglich des zu erwarteten Nutzens. ■

Autoren-Kontakt

Amelia Koczy M.Sc.
Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V., ifaa
Tel. +49 211 542263-12
E-Mail: a.koczy@ifaa-mail.de



Leistungsentgelt
Produktionssysteme
Prozessorganisation
alternsgerechte Arbeitszeiten
betriebliches Gesundheitsmanagement
Fachkräftesicherung
Industrie 4.0
gesetzlicher Arbeits- und Gesundheitsschutz

Teilen Sie uns mit, welche Bedeutung die Themen aus Arbeitswissenschaft und Betriebsorganisation nach Ihrer Einschätzung aktuell in den Unternehmen haben.

Die Befragung wird seit 2009 zweimal im Jahr unter Experten aus Wirtschaft, Wissenschaft und Arbeitgeberverbänden durchgeführt. Die aktuellen Auswertungen finden Sie in unserer Zeitschrift »Betriebspraxis & Arbeitsforschung« und auf unserer Internetseite.

Anmerkung zur Teilnahme:

Das Ausfüllen des Fragebogens dauert nur ca. 2 Min. Die von Ihnen gegebenen Informationen werden vollständig anonym behandelt und Sie sind in keiner Präsentation oder Publikation dieser Forschung persönlich identifizierbar. Es ist unmöglich, einen Zusammenhang zwischen Ihnen und Ihren Daten herzustellen.

Welche Themen in den Unternehmen ein?

	Aktuelle Bedeutung				Erwartete Bedeutung in 2018		
	niedrig	eher niedrig	eher hoch	hoch	↓	→	↑
hutz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Jetzt online teilnehmen:
www.arbeitswissenschaft.net/trendbarometer