



Aktuelle Erkenntnisse zu freiwilligen Zusatzleistungen

Aktuelle Studien bestätigen die wachsende Bedeutung freiwilliger Zusatz- und Sozialleistungen, sogenannter »Fringe Benefits«. Um langfristig für Leistungsträger attraktiv zu bleiben und sich am Arbeitsmarkt von der Konkurrenz abzuheben, bieten viele Unternehmen diese, ergänzend zum monatlichen Entgelt, an.

Die beliebtesten Zusatzleistungen

Der Begriff der Fringe Benefits umfasst alle Sachleistungen (Waren und Dienstleistungen), welche ein Unternehmen freiwillig und über das vereinbarte Entgelt hinaus seinen Beschäftigten zur Verfügung stellt (Gabler 2014). Zahlreiche Studien haben in den letzten Jahren diese Thematik untersucht und zeigen, dass der Anteil der freiwilligen Zuwendungen an der Gesamtvergütung derzeit zwischen 14-15 % beträgt, mit einer als steigend eingestuftem Tendenz (z. B. Degner und Rohkamm-Bolz 2015). Die am weitesten verbreitete Zusatzleistung ist demnach mit bis zu 95 % die betriebliche Altersvorsorge (siehe auch Abbildung 1). Aufgrund des hohen Verbreitungsgrads stellt diese jedoch kein Alleinstellungsmerkmal mehr dar, sondern wird vielfach von Arbeitnehmern als gegeben vorausgesetzt.

Um Entwicklungen über einen längeren Zeitraum zu untersuchen, hat die Aon Hewitt GmbH in den Jahren 2011 und 2013 zwei konvergierende Studien durchgeführt und die Ergebnisse gegenübergestellt. Demzufolge ist insbesondere die Bedeutung der Gesundheitsvorsorge sowie der Aus- und Weiterbildung in diesem Zeitraum deutlich gestiegen. Zudem beabsichtigen 39 % der befragten Unternehmen ihr Budget für freiwillige Zusatzleistungen zukünftig zu erhöhen, was ebenfalls als Indikator für die steigende Bedeutung von Fringe Benefits gewertet werden kann. (Aon Hewitt 2011; Aon Hewitt 2013)

Weitere freiwillige Zusatzleistungen, die sowohl von Unternehmen angeboten, als auch von den Arbeitnehmern stark nachgefragt werden, sind Angebote zur Erhöhung der Work-Life-Balance, beispielsweise flexible Arbeitszeitmodelle oder eine betriebliche Kinderbetreuung (Statista 2016). Neben diesen gängigen Leistungen existiert eine große Bandbreite weniger bekannter Benefits, wie Beratungs- und Versicherungsdienstleistungen, Sach- und Reiseprämien, Nutzungsrechte, beispielsweise für Dienstwagen, oder übertarifliche Sozialleistungen (siehe Abbildung 2).

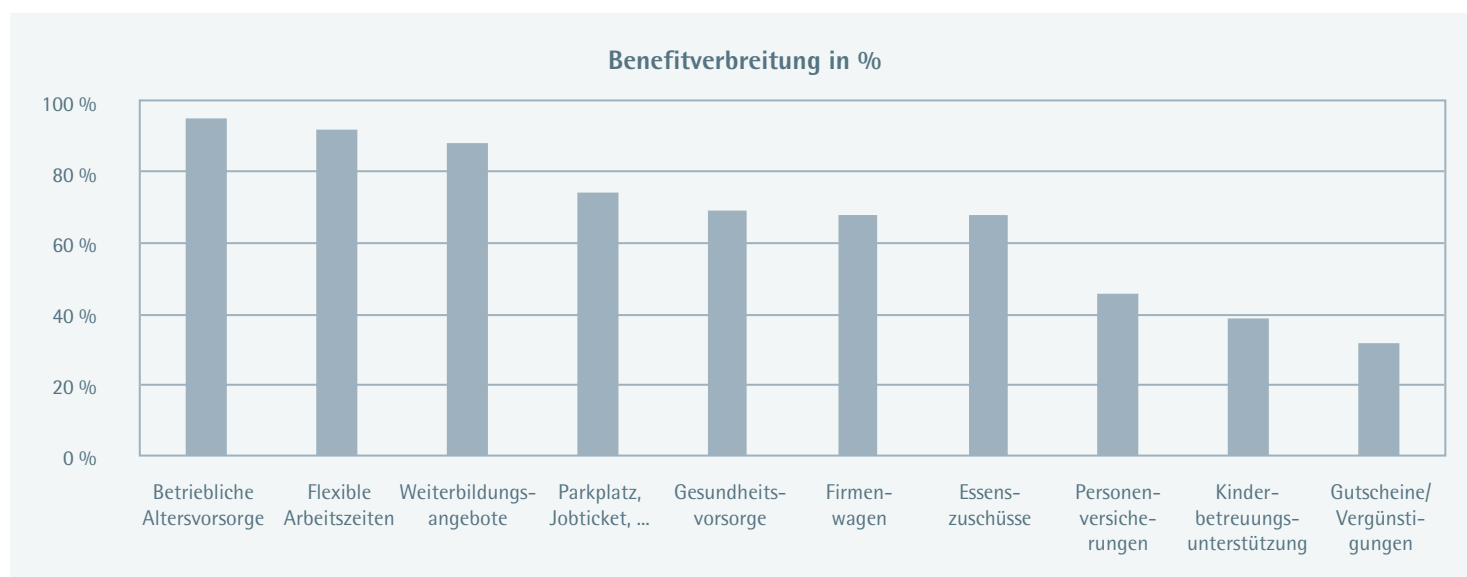


Abbildung 1: Verbreitung von Benefits in deutschen Unternehmen (i. A. a. Degner und Rohkamm-Bolz 2015)

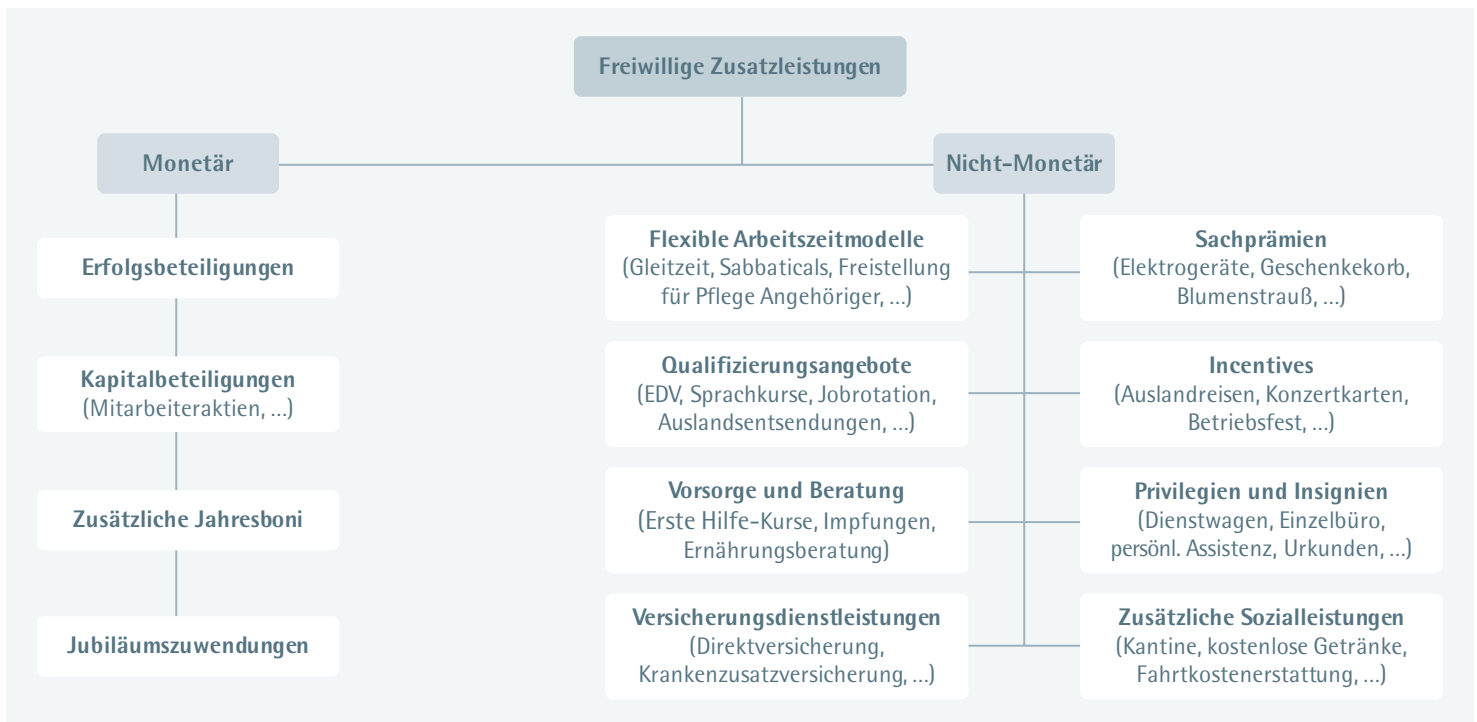


Abbildung 2: Strukturierung freiwilliger Zusatzleistungen mit Beispielen (eigene Darstellung)

Aufwand bei der Einführung

Ungeachtet der fortlaufenden Verbreitung, weisen Unternehmen nach wie vor Hemmnisse gegenüber der Implementierung von Benefits auf. Als maßgebliche Problematiken bei der Ausgestaltung von Zusatzleistungen werden genannt:

- Hoher Administrationsaufwand
- Anfängliche Investitionskosten
- Kosten- und Ressourcenbindung im laufenden Betrieb
- Steuerliche und gesetzliche Beschränkungen (Degner und Rohkamm-Bolz 2015; Kienbaum 2014)

Einer Umfrage der Kienbaum Consultants GmbH zufolge belaufen sich die jährlichen betriebswirtschaftlichen Kosten für Zusatzleistungen pro Mitarbeiter auf durchschnittlich 2.700 Euro für Fachkräfte, 5.000 Euro für Führungskräfte und 30.000 Euro für Geschäftsführer und Vorstände (Kienbaum 2014). In Anbetracht des wachsenden Budgets für freiwillige Zusatzleistungen steigt zudem die Notwendigkeit einer transparenten Nachverfolgung und Kosten-Nutzen-Analyse, um sicherzustellen, dass die angebotenen Benefits von den Mitarbeitern tatsächlich genutzt und als attraktiv und motivierend empfunden werden.

Fazit: Freiwillige, betriebliche Zusatzleistungen sind ein von Unternehmen häufig genutztes Mittel, um sich als attraktiver Arbeitgeber am Markt zu positionieren und leistungsstarke Fach- und Führungskräfte zu gewinnen. Die zukünftige Arbeitnehmergeneration legt Wert auf Flexibilität, eine ausgewogene Work-Life-Balance und weist eine starke Arbeits- und Leistungsorientierung auf (Schirmer et al. 2014). Den hieraus abgeleiteten Anforderungen an die Entgeltgestaltung kann u. a. durch Modelle zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort sowie Möglichkeiten der betrieblichen Aus- und Weiterbildung (zur Schaffung langfristiger Perspektiven) begegnet werden. Neben der positiven Reputation, lohnt sich das Anbieten von Fringe Benefits auch aufgrund ihrer steuerlichen Begünstigungen, die es ermöglichen, den Gestaltungsspielraum für das Entgelt maximal auszunutzen (Bouabba 2016).



LITERATUR

Aon Hewitt GmbH (2011) Gesamtvergütung: Aon Hewitt-Studie zeigt steigende Bedeutung von freiwilligen Nebenleistungen. Pressemitteilung vom 29.08.2011. <http://www.aon.com/germany/ueber-aon/presse/aon-hewitt-studie-steigende-bedeutung-freiwilliger-sozialleistungen.jsp>. Zugegriffen: 02.09.2016

Aon Hewitt GmbH (2013) Informationen zur Fringe Benefits Studie Deutschland 2013. http://www.aon.com/germany/publikationen/ueberblick-publikationen/hewitt/2013_teaser_fringe_benefits.pdf, Zugegriffen: 02.09.2016

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

Degner K, Rohkamm-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/, Zugegriffen: 02.09.2016

Schirmer U, Kiesling B, Nolde V, Spengler A (2014) Führung der Generation Y. Personalwirtschaft (4): 22-29

Statista GmbH (2016) Von Arbeitnehmern nachgefragte und von Arbeitgebern angebotene Benefits 2015/2016. <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/539446/umfrage/von-arbeitnehmern-nachgefragte-und-von-arbeitgebern-angebotene-benefits/>, Zugegriffen: 02.09.2016

Ansprechpartner



Amelia Koczy, M. Sc.
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Fachbereich Arbeitszeit und Vergütung
Telefon: 0211 54 22 63-23
E-Mail: a.koczy@ifaa-mail.de