

## Flexible Benefits als modernes Instrument zur Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität



- Copyright und Erstveröffentlichung:  
HR Performance  
Ausgabe 08,2014 S. 8-9

# Flexible Benefits als modernes Instrument zur Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität

**Aktuelle Trendberichte zur Personalarbeit unterstreichen: Mitarbeiter werden nicht nur durch ein hohes Gehalt motiviert, sondern auch durch Zusatzleistungen wie Benefits, die ihre individuellen, lebensphasenorientierten Bedürfnisse abdecken und nachhaltig wirken. Zusätzlich wollen Mitarbeiter von heute, die sogenannte „Generation Y“ möglichst viele Spielräume für individuelle Entscheidungen haben. Flexible Benefits sind ein wesentliches Handlungsfeld für Arbeitgeber im Rahmen des demographischen Wandels, um Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden und zu besonderen Leistungen anzuspornen.**

# F

lexible Benefits – die Möglichkeit für Mitarbeiter, Leistungen bedarfsgerecht auswählen zu können – als Bestandteile der Gesamtvergütung, können dabei die Wahrnehmung der Arbeitgeberattraktivität verstärken.

Flexible Benefits berücksichtigen zusätzlich die unterschiedlichen Bedürfnisse der Generationen, denn Mitarbeiter können sich aus verschiedenen Angeboten ein eigenes, individuelles Portfolio zusammenstellen. So ist beispielsweise das Benefit ‚Bezuschussung zur Kinderbetreuung‘ für eine bestimmte Mitarbeiterzielgruppe interessant und bietet für diese dann im Regelfall einen hohen Zusatznutzen, während kinderlose Mitarbeiter stattdessen andere Leistungen wählen können. Das Resultat ist eine nachhaltige Stärkung der Bindung des Mitarbeiters zum Arbeitgeber.

Die Einführung beziehungsweise Neuordnung von Flexiblen Benefits erfordert eine individuelle und bedarfsgerechte Projektplanung im Rahmen eines stufenweisen Prozesses, der sich in folgende Phasen gliedern kann und immer an die individuellen Gegebenheiten und Zielsetzungen eines Unternehmens angepasst wird. Die Information der involvierten Gremien ist dabei zu jedem Zeitpunkt wesentlich.

## Ist-Analyse und Benchmark

Der Schwerpunkt dieser Bestandsaufnahme liegt auf den Kosten der aktuellen Benefits in einem Unternehmen und deren Verteilung nach Produkten und Mitarbeitern. In diesem Zusammenhang werden sämtliche Benefit-Kosten erhoben und zugeordnet, beispielsweise nach Produkt,

Produktkategorie (beispielsweise Kern- und Wahlprodukte), Produktfamilie (beispielsweise Mobilität, Gesundheit, Familie, Vorsorge/Absicherung etc.) sowie Berechtigungsgruppen. So wird ersichtlich, welche Produktfamilie beim Unternehmen die höchsten Kosten verursacht. Ergebnis dieser Aufstellung kann sein, dass einem geringen Aufwand des Unternehmens ein großer Mitarbeitervorteil entgegensteht, was bei der Neuausrichtung der Benefits in jedem Fall berücksichtigt werden sollte. Ein weiterer möglicher Ansatz ist es, den monetären Wert der Benefits für den Mitarbeiter („Bruttoäquivalent“) zu ermitteln, diesen als Teil der Barvergütung aufzufassen, die Gesamtvergütung der Mitarbeiter darzustellen und diese vor dem Hintergrund der Kosten zu optimieren (Total-Compensation Ansatz).

## Konzeption

Die Ist-Analyse liefert wesentliche Bausteine, die optional noch durch eine Mitarbeiterbefragung untermauert werden können, die den Bedarf der Mitarbeiter hinsichtlich der aktuell im Unternehmen angebotenen Benefits transparent macht. Diese Aspekte fließen in die Gestaltung eines neuen Benefit-Modells ein. Neben allgemeinen Vorgaben, wie beispielsweise Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität und Erreichung einer hohen Mitarbeiterwertschätzung werden auch Produkte definiert, die nicht verändert werden und sogenannte Leuchtturmprodukte abgestimmt, die für Mitarbeiter besonders attraktiv und innovativ sind - beispielsweise E-Bikes, Solartankstellen sowie spezielle Betriebssportangebote. Zumeist werden unterschiedliche Modellvarianten und Kostenszenarien berechnet und mit einer detaillierten Stärken-/Schwächen-Analyse bewertet.

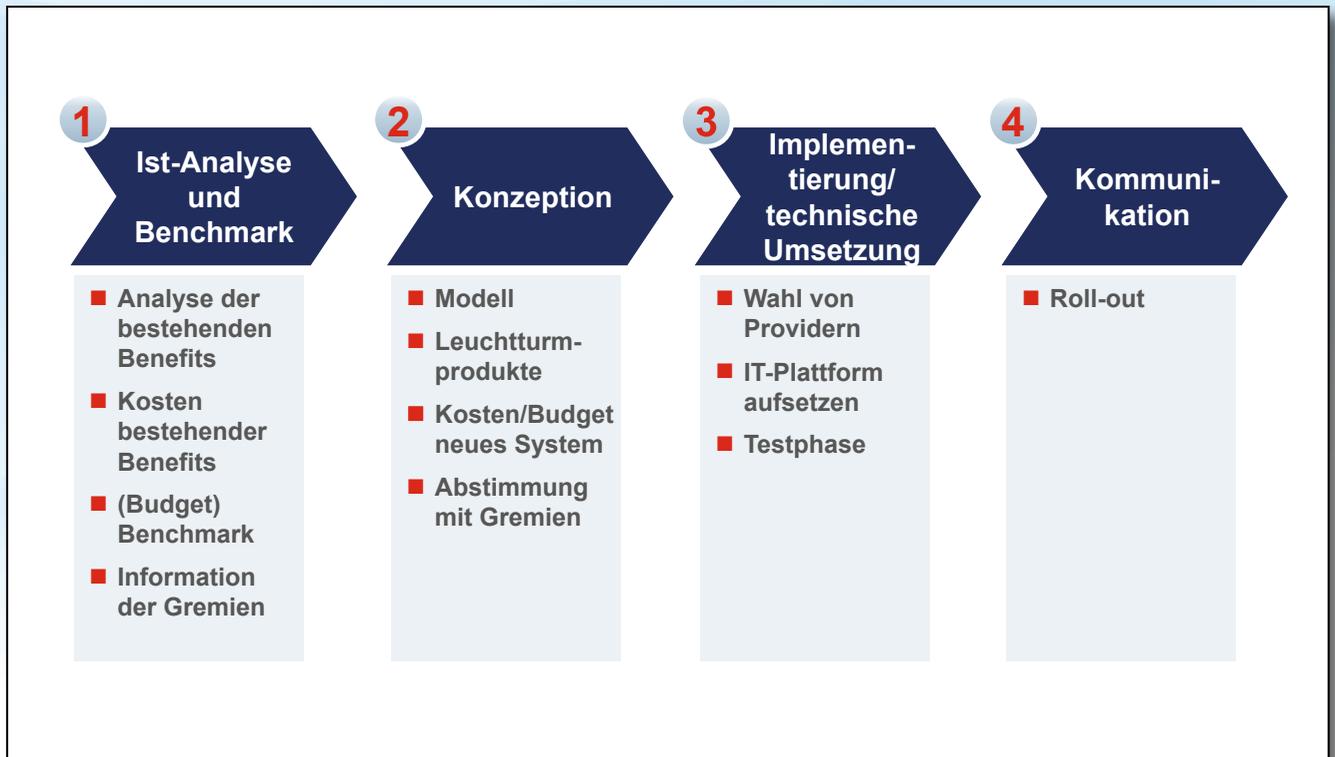


Abbildung: Phasen für die Einführung/Neuausrichtung eines flexiblen Benefit-Modells. Quelle: Lurse AG

Dies geschieht vor dem Hintergrund einer Steuer-/SV- und arbeitsrechtlichen Prüfung.

## Implementierung/ Technische Umsetzung

Bei der Umsetzung des gewählten Modells sind unter Umständen Migrationsszenarien, beispielsweise auf eine interaktive IT-Plattform, zu beachten. Eine solche Plattform ist das Lurse Employee-Benefit-Self-Service-Tool (EBSST) als Portal zur Unterstützung der Mitarbeiterkommunikation im Internet. Das Portal dient unter anderem der Abbildung von Beratung, Angebot, Administration und Bestandsdarstellung für Verträge in der betrieblichen Altersversorgung eines Unternehmens. Darüber hinaus können sämtliche Benefits, die ein Unternehmen anbietet, wie Dienstwagen, IT-Lease und Kindergartenzuschuss, als Module zur Entgeltoptimierung verwaltet werden. Die Bereitstellung als Internet-Portal korrespondiert mit der heutigen Gewohnheit, sich online Informationen einzuholen. So haben Mitarbeiter durch die ständige Erreichbarkeit von EBSST jederzeit die Möglichkeit, sich zu informieren und die Versorgung einzusehen, Beispielrechnungen durchzuführen oder neue Verträge abzuschließen. Als Schnittstellen zu Arbeitgebern und Providern stehen neben CSV- und Excel-Dateien auch Webservices zur Verfügung. So werden beispielsweise Berechnungen aus der betrieblichen Altersversorgung (bAV) schon heute per Webservice beim Versicherer eingereicht und Angebote in Echtzeit erstellt. Die gewählten Benefits zur Entgeltoptimierung können vom Mitarbeiter direkt angepasst werden. Dies bietet höchstmöglichen faktischen

und emotionalen Zusatznutzen für den Mitarbeiter durch Schnelligkeit, Transparenz, Wahl- und Tauschmöglichkeit sowie vollständige Interaktivität.

## Kommunikation

Ein neues und innovatives Benefit-Modell ist für Mitarbeiter nur interessant, wenn es als Gesamtangebot dargestellt und kommuniziert wird. Transparenz und Kontinuität in der Kommunikation sorgen dafür, dass Mitarbeiter ein neues System wertschätzen und ein Unternehmen sich somit langfristig als attraktiver Arbeitgeber positionieren kann. ◀

Autor  
**Matthias Edelmann,**  
Vorstand, Lurse AG

