

Flexible Benefits als Instrument zur Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität



- Copyright und Erstveröffentlichung:
Personal im Fokus
Ausgabe 03/2015 S. 25-27

Flexible Benefits als Instrument zur Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität

Unternehmen, besonders auch kleine und mittlere, stehen im 21. Jahrhundert vor der Herausforderung sich als attraktive Arbeitgeber positionieren zu müssen, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Mitarbeiter von heute lassen sich jedoch nicht nur durch ein hohes Gehalt motivieren, sondern möchten möglichst viele Spielräume für individuelle Entscheidungen haben. Flexible Benefits sprechen die individuellen Bedürfnisse der Generationen an und sind damit ein geeignetes Instrument, um Ihre Mitarbeiter langfristig zu binden.

Flexible Benefits: Große Auswahl mit planbarem Aufwand

Häufig scheuen Unternehmen den zusätzlichen Implementierungs- und Verwaltungsaufwand, den sie mit einem Angebot von flexiblen Benefit-Modellen verbinden. Bei einem solchen Modell können Mitarbeiter gemäß Ihren individuellen Lebenssituation Zusatzleistungen wie Dienstwagen, betriebliche Altersversorgung etc. auswählen, die ihren spezifischen Bedürfnissen entsprechen und

die für sie einen Mehrwert darstellen. So ist zum Beispiel das Benefit „Zuschuss zur Kinderbetreuung“ für die Mitarbeiterzielgruppe „Eltern“ interessant und bietet für diese einen hohen Zusatznutzen, während kinderlose Mitarbeiter stattdessen andere Leistungen wie IT-Lease und Dienstwagen wählen können. Als Resultat fühlen sich die Mitarbeiter stärker an das Unternehmen gebunden.

Mit Hilfe moderner IT-Systeme und Plattformen ist es heute möglich den Verwaltungsaufwand deutlich zu reduzieren. Solche Portale dienen 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, E-Bike-Lease und Kindergartenzuschuss, als Module zur Entgeltoptimierung verwaltet werden. ▶



DER AUTOR
Matthias Edelmann,
Vorstand Lurse AG



Abbildung 1: Beispiel für ein Benefit-Spektrum.

Quelle: Lurse AG

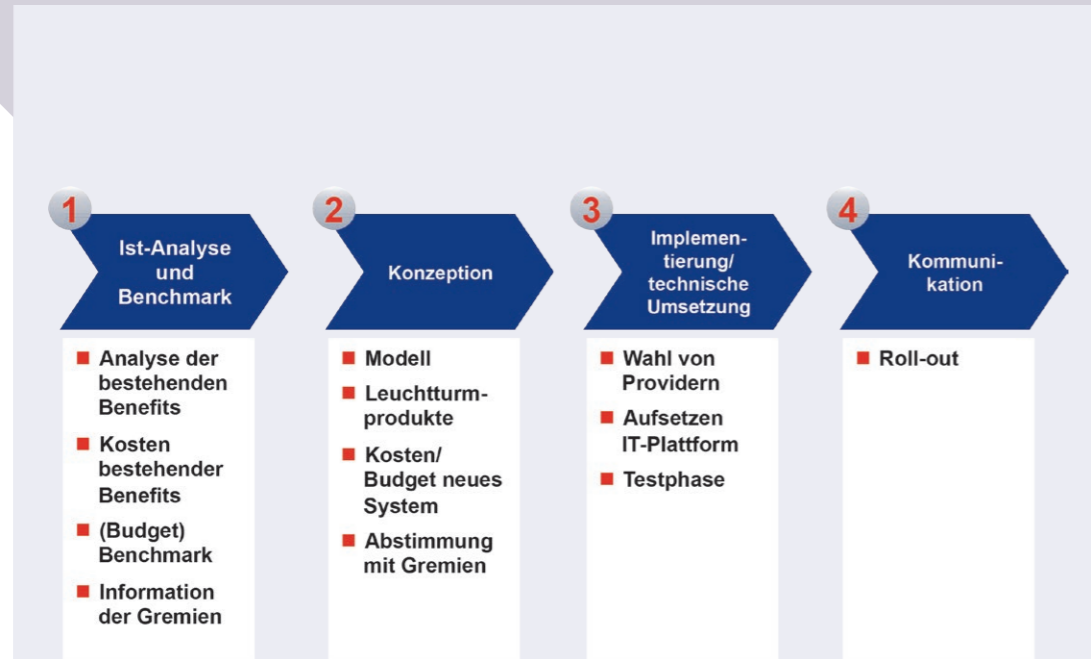


Abbildung 2: Phasen für die Einführung/Neuausrichtung eines flexiblen Benefit-Modells. Quelle: Lurse AG

So führen Sie flexible Benefits erfolgreich ein, bzw. strukturieren diese neu

Die Einführung/Neuordnung von flexiblen Benefits ist ein schrittweiser Prozess, der sich in die folgenden 4 Phasen gliedern kann. Sie sollten ihn immer an die individuellen Gegebenheiten und Zielsetzungen Ihres Unternehmens anpassen. Die involvierten Gremien wie Betriebsrat oder Gleichstellungsbeauftragte sollten Sie zu jedem Zeitpunkt rechtzeitig informieren und einbeziehen.

1. Führen Sie eine Ist-Analyse und einen Vergleich durch

Der Schwerpunkt dieser Bestandsaufnahme liegt auf den Kosten der aktuell existierenden Benefits in Ihrem Unternehmen und deren Verteilung nach Produkten und Mitarbeitern. Hierfür erheben Sie alle Benefit-Kosten und ordnen Sie zu, beispielsweise nach

- ▶ Produkt (Tankgutscheinkarte, Kita-Zuschuss),
- ▶ Produktkategorie (z.B. Kern- und Wahlprodukte),
- ▶ Produktfamilie (z.B. Mobilität, Gesundheit, Familie, Vorsorge/Absicherung etc.) sowie
- ▶ Berechtigungsgruppen.

Nach der Ermittlung der Kosten einzelner Benefits, ist es sinnvoll, den Nutzen dieser für die Mitarbeiter zu ermitteln, Ein möglicher Ansatz ist die Bestimmung des monetären Wertes der Benefits für den Mitarbeiter („Bruttoäquivalent“). Fassen Sie diesen als Teil der Vergütung auf, stellen Sie die Gesamtvergütung der Mitarbeiter dar. Vor diesem Hintergrund können Sie als Personalverantwortlicher Kosten optimieren. So erfassen Sie im Sinne des Total-Compensation-Ansatzes alle Komponenten der Vergütung, vom Grundgehalt über die variable Vergütung, die berufliche Vorsorge bis hin zu weiteren Benefits und können so gezielter Ihre Mitarbeiterleistung und -motivation steuern.

Eine Kosten-Nutzen-Analyse kann ergeben, dass mit einem geringen Aufwand ein großer Mitarbeitervorteil erzielt wird. Die Analyse kann aber auch umgekehrt ausfallen: Es steht auf der einen Seite ein großer Aufwand (z. B. Jobticket für x Euro, das aber nur x Mitarbeiter nutzen) und auf der anderen nur ein geringer Nutzen für Mitarbeiter (z.B. weil das Einzugsgebiet der meisten Mitarbeiter so weit ist, dass die Mehrheit auf das Auto angewiesen ist).

Vorteile flexibler Benefits

- ▶ geben Mitarbeitern die Möglichkeit, Leistungen situations- und bedarfsgerecht auswählen zu können
- ▶ verstärken als Bestandteile der Gesamtvergütung die Wahrnehmung der Arbeitgeberattraktivität bei Ihren Mitarbeitern
- ▶ berücksichtigen die unterschiedlichen Bedürfnisse der Generationen, denn Mitarbeiter können sich aus verschiedenen Angeboten ein eigenes, individuelles Portfolio zusammenstellen.

Diese Ergebnisse sollten Sie berücksichtigen, wenn Sie neue Benefits schaffen oder bestehende abschaffen möchten.

2. Machen Sie sich an die Konzeption

Die Ist-Analyse liefert Ihnen wesentliche Bausteine, die in die Gestaltung Ihres neuen Benefit-Modells einfließen. Neben den strategischen Zielen, wie z.B. die Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität und Erreichung einer hohen Mitarbeiterwertschätzung, sollten Sie auch feste Benefits definieren, die nicht verändert werden sowie sogenannte Leuchtturmbenefits bestimmen, die für Mitarbeiter besonders attraktiv und innovativ sind (z. B. E-Bike-Lease).

Die unterschiedlichen Modellvarianten und Kostenszenarien sollten Sie berechnen und mit einer detaillierten Stärken-/Schwächen-Analyse bewerten. Dies geschieht vor dem Hintergrund einer steuer-, sozialversicherungs- und arbeitsrechtlichen Prüfung.

3. Gestalten Sie eine Online-Implementierung und Selbstadministration

Bei der Umsetzung des gewählten Modells sollten Sie unter Umständen Migrationsszenarien – beispielsweise auf eine (eingangs beschriebene) interaktive IT-Plattform – beachten. Sämtliche Benefits, die Ihr Unternehmen anbietet, wie beispielsweise Dienstwagen, E-Bike-Lease und Kindergartenzuschuss, können Sie hier zentral als Module zur Entgeltoptimierung verwalten. Eine Bereitstellung via Internet-Portal korrespondiert mit der heutigen Gewohnheit Ihrer Mitarbeiter, sich online Informationen einzuholen. So haben Mitarbeiter durch die ständige Erreichbarkeit derartiger IT-Plattformen jederzeit die Möglichkeit, sich zu informieren und die Versorgung einzusehen, Beispielrechnungen (Altersvorsorge) durchzuführen oder neue Verträge (Jobticket, kooperierendes Fitnessstudio) abzuschließen. Dies bietet höchstmöglichen faktischen und Zu-



satznutzen für Ihre Mitarbeiter durch Schnelligkeit, Transparenz, Wahl- und Tauschmöglichkeit sowie vollständige Interaktivität. Mit sogenannten Employee-Service-Tools, die nach dem Baukastenprinzip funktionieren, können sich Mitarbeiter sogar eigenständig verwalten.

4. Kommunizieren Sie kontinuierlich

Ein neues, innovatives und bedarfsgerechtes Benefit-Modell finden Mitarbeiter besonders interessant, wenn Sie als Personalverantwortlicher es als Gesamtangebot darstellen und kommunizieren. Transparenz und regelmäßige Kommunikation über Erneuerungen sorgen dafür, dass Mitarbeiter Ihr neues System wertschätzen und nutzen. So können Sie sich als Unternehmen langfristig nach innen und außen als attraktiver Arbeitgeber positionieren. ▶

KOMPAKT

Mit flexibel gestalteten Benefits steigern Sie die Leistung und Bindung Ihrer Mitarbeiter. Bei der Neugestaltung Ihres Anreizsystems sollten Sie diese 4 Schritte befolgen:

1. Analysieren Sie Ihr aktuelles Benefitsystem nach Kosten/Nutzeneffekt
2. Gestalten Sie auf der Grundlage der Analyse bedarfsgerechte Modelle
3. Nutzen Sie moderne Software zur Online-Implementierung und setzen Sie auf Mitarbeiterselbstverwaltung
4. Informieren Sie regelmäßig alle Mitarbeiter über Ihr Anreizsystem