

EMPLOYEE BENEFITS

EMPLOYEE BENEFITS IN MODERNEN ANREIZ- UND VERGÜTUNGSSYSTEMEN: DIE VERBREITUNG UND BETRIEBLICHE AUSGESTALTUNG NICHT MONETÄRER UND MONETÄRER ZUSATZLEISTUNGEN

Freiwillige, betriebliche Zusatzleistungen – in der betrieblichen Praxis auch als „Perks, Fringe oder Employee Benefits“ bekannt – sind ein von Unternehmen häufig genutztes Mittel, um sich als attraktiver Arbeitgeber am Markt zu positionieren und leistungsstarke Fach- und Führungskräfte zu gewinnen. Aktuelle Erhebungen bekräftigen den Eindruck, dass die zukünftige Arbeitnehmergeneration Wert auf Flexibilität und eine ausgewogene Work-Life-Balance legt sowie eine starke Arbeits- und Leistungsorientierung aufweist (z. B. 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. Im Rahmen der „Anreiz- und Vergütungsstudie M+E 2017“ hat sich das ifaa mit freiwilligen Zusatz- und Sozialleistungen des Arbeitgebers beschäftigt und zeigt, dass das monetäre Entgelt allein nicht mehr den einzigen möglichen Anreiz darstellt.

Begriffsklärung und Bedeutung

Die aus dem englischen Sprachgebrauch stammenden Begriffe „Employee bzw. Fringe Benefits“ bezeichnen Sachleistungen, insbesondere Waren und Dienstleistungen, die der Arbeitgeber freiwillig und über das vereinbarte Entgelt hinaus seinen Beschäftigten zur Verfügung stellt (Gabler 2014). In diesem Artikel wird einheitlich der Begriff Employee Benefits verwendet. Hierzu kann beispielsweise das Bereitstellen eines Dienstwagens, das Zahlen von Fahrtgeld oder das kostenfreie Anbieten diverser Versicherungs- oder Beratungsleistungen gehören. Wesentliche Merkmale von Employee Benefits sind zum einen die Freiwilligkeit (ein rechtlicher Anspruch auf Zusatzleistungen besteht nicht) und

zum anderen der Sachbezug (Vergütung in nicht monetärer Form).

Die zunehmende Bedeutung von Zusatzleistungen wird vielfach auf aktuelle sozio-ökonomische Herausforderungen wie den demografischen Wandel und den damit verbundenen Fachkräftemangel zurückgeführt. Zunehmend werden Employee 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 Employee Benefits vielfältige positive

Effekte (nach 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, der Arbeitszufriedenheit und der Leistungsbereitschaft der Beschäftigten
- Wertschätzung von engagierten und qualifizierten Beschäftigten sowie eine stärkere Identifikation von Leistungsträgern mit dem Unternehmen

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).

Empirische Befunde zur Verbreitung

Bisherige empirische Untersuchungen wurden vorrangig von Unternehmensberatungen (z. B. Kienbaum 2014) und HR-Dienstleistern (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.