

Wie lässt sich die Attraktivität eines Fringe Benefits Package bewerten?

In den vergangenen Jahren hat sich in der Fringe-Benefits-Landschaft einiges verändert. Viele Unternehmen sind daran, ihre Leistungen zu überprüfen. Nicht zuletzt angestossen durch die Einführung des neuen Lohnausweises wurden und werden Anpassungen vorgenommen. Doch an Daten zu Kosten und Wirkung der Fringe Benefits fehlt es meist.

Die Attraktivität einer Firma als Arbeitgeber wird von zahlreichen Faktoren beeinflusst: etwa durch die Branche, den Arbeitsort, den Arbeitsplatz, die Arbeitsinhalte, den Führungsstil, die Unternehmenskultur, die Personalpolitik. Selbstverständlich müssen marktgerechte Saläre und leistungsgerechte Boni bezahlt werden, um leistungsfähige und leistungswillige Mitarbeitende anzuziehen und zu behalten. Immer mehr rücken aber auch andere Aspekte der Anstellungsbedingungen in den Vordergrund, etwa die Möglichkeit, die Work-Life Balance einzuhalten oder in den Genuss von attraktiven Lohn-nebenleistungen zu kommen. Solche Leistungen des Unternehmens werden unter dem Begriff Fringe Benefits zusammengefasst. Sie betreffen Leistungen, welche die soziale Sicherheit, Lebensqualität und Arbeitsmarktfähigkeit erhöhen oder materiellen Zusatznutzen generieren. Die Bedeutung der einzelnen Leistungen in Bezug auf die Kosten des Unternehmens wie auch auf die Wertschätzung dieser Leistungen durch die Mitarbeitenden ist sehr unterschiedlich – man denke nur an die beiden Leistungen Pensionskasse und Abgabe von verbilligten Reka-Checks.

Kosten und Wirkung/Akzeptanz regelmässig überprüfen

Fringe Benefits sind freiwillige Leistungen des Unternehmens, welche zusätzlich zum Lohn an die Mitarbeitenden ausgerichtet werden, und zwar üblicherweise nicht in Form von Geld sowie unabhängig von der Leistung des Mitarbeitenden oder vom Geschäftsergebnis des Unternehmens.

Weil es sich meistens um freiwillige Leistungen handelt, verfügen die Unternehmen über einen grossen Spielraum bei der Gestaltung des Fringe Benefits Package. Sie sollten dieses Package auch periodisch überprüfen,



um Wirkung und Akzeptanz zu erhalten und/oder die Kosten zu optimieren. In diesem Zusammenhang sind einige Aspekte besonders wichtig. Die Fringe Benefits stellen im Unternehmen unbestritten einen bedeutenden Kostenfaktor dar. Dabei fallen nicht nur die – relativ einfach zu ermittelnden – Kosten für Leistungen wie die berufliche Vorsorge ins Gewicht; interessant sind die Kosten für sämtliche Leistungen des Unternehmens, die jedoch selten gesamthaft ermittelt und hinterfragt werden. Ebenso wird der Nutzen der Fringe Benefits kaum je ermittelt – weder jener für das Unternehmen im Sinne der Beeinflussung von Motivation oder Loyalität noch der Nutzen oder die Wertschätzung auf Seiten der Mitarbeitenden. Man ist auf Mutmassungen oder Einzelmeinungen angewiesen.

Bei den Fringe Benefits lassen sich eine grosse Vielzahl und Vielfalt von Elementen ausmachen, die zudem einer ständigen Veränderung unterworfen sind. Unternehmen werden aus drei externen Gründen veranlasst, ihre Fringe Benefits Packages anpassen:

- weil andere Unternehmen zur Gewinnung von Konkurrenzvorteilen im Arbeitsmarkt vorangehen,

- weil sich das gesetzliche und reglementarische Umfeld ändert,
- weil sich auch die Wertvorstellungen und damit die Einschätzung des Nutzens von Fringe Benefits bei den Mitarbeitenden über die Zeit ändern.

Bei Fringe Benefits besteht die Gefahr, dass sie von den Mitarbeitenden als Besitzstand, als Selbstverständlichkeit verstanden werden. Das Bewusstsein oder gar die Wertschätzung seitens der Mitarbeitenden ist in vielen Fällen relativ gering. Umgekehrt wird ein Abbau von Leistungen, auch wenn sie nur von einer Minderheit der Mitarbeitenden beansprucht wurden, schlecht aufgenommen.

Ein neues Verfahren für ein umfassendes Benchmarking

Um fundiert beurteilen zu können, ob das Fringe Benefits Package des Unternehmens attraktiv ist, ist ein systematischer Vergleich mit dem Markt unumgänglich. Es genügt wohl nicht, unter Ausnützung bestehender Kontakte mittels einiger Telefonate herauszufinden, was einzelne Mitbewerber im Arbeitsmarkt offerieren, wenn möglich noch ledig-



Der Autor

Eugen Kobler ist Senior Consultant beim Beratungsunternehmen Cepec und dort auf den Gebieten Salärmanagement und Benchmarking tätig.
Kontakt: ekobler@cepec.ch
T: 078 898 46 60, www.cepec.com

lich bezogen auf ausgewählte Leistungen. Hier hilft nur ein umfassendes und professionelles Benchmarking, wie man das für die eigentliche Entlohnung (Saläre und Boni) seit Jahren pflegt.

Bei einem Marktvergleich der Fringe Benefits stellen sich die folgenden praktischen Herausforderungen:

- Die Quantifizierung der einzelnen Leistungen
- Die zusammenfassende Beurteilung des Fringe Benefits Packages
- Die Vergleichbarkeit zwischen Unternehmen unterschiedlicher Grösse und Struktur
- Die fehlende Erfahrung betreffend Erfassung des Nutzens für die Mitarbeitenden und das Unternehmen

In den vergangenen Monaten wurde ein neues Verfahren für einen quantifizierenden Vergleich entwickelt und in der Praxis erprobt. Unternehmen können sich hiermit aufgefordert fühlen, sich an diesem Vergleich aktiv zu beteiligen (mehr unter www.cepec.com). Die teilnehmenden Firmen erhalten einen allgemeinen Bericht und auf Wunsch eine individuelle firmenspezifische Analyse des Fringe Benefits Package.

Eugen Kobler

Katalog der Fringe Benefits (Cepec-Verfahren)

1. Ausgewählte Anstellungsbedingungen

- Arbeitszeit
- Pausen
- Ferien
- Zusätzliche Frei-Tage
- Reisespesen – Auto
- Öffentlicher Verkehr
- Flugreisen
- Auswärtige Verpflegung
- Öffentliches Amt
- Arbeitszeitmodelle
- Anteil Teilzeitbeschäftigte
- Entschädigung von Überstunden/Mehrarbeit

2. Soziale Sicherheit / Pensionierungsalter

- Altersvorsorge
- Krankenversicherung
- Nichtberufsunfallversicherung (NBU)
- Zusatzversicherung UVG
- Lohnfortzahlung bei Krankheit
- Mutterschaftsurlaub
- Vaterschaftsurlaub
- Kinderzulagen
- Familienzulagen

3. Vergünstigungen bzw. Firmenbeiträge

- Mitarbeiteraktien
- Sparpläne
- Rabatte
- Vergünstigungen für Anlässe
- Rechtsdienst

- Kreditkarten
- Hypotheken
- Reka-Checks
- Benützung von Handy für private Zwecke
- Benützung von Laptop für private Zwecke
- Benützung von Geschäftswagen für private Zwecke
- Car Leasing
- Personalrestaurant
- Vergünstigungen für ausserbetriebliche Verpflegung
- Arbeitswegentschädigung
- Parkplatz am Arbeitsort

4. Monetäre Leistungen

- (ohne Entlohnungselemente)
- Pauschalspesen
 - Dienstaltersgeschenke
 - Geburtszulage
 - Heiratszulage oder -geschenke
 - Belohnung besonderer Leistungen
 - Beiträge an Aus- und Weiterbildungen

5. Lebensqualität

- Home Office
- Kinderhort / Kinderkrippe
- Unterstützung von Freizeitaktivitäten
- Sabbaticals
- Förderung der Gesundheit
- Förderung sozialer Kontakte und Mitarbeiterbetreuung