

Benefits und Incentives pandemiefest aufstellen

# Wellbeing nicht vernachlässigen

**Benefits und Incentives sollten für unvorhergesehene Situationen gut aufgestellt sein – und gleichzeitig Mitarbeiter und Unternehmen gerade in Krisen unterstützen. Es gilt also, schon vor der Krise die richtigen Benefits zu implementieren – und diese flexibel und anpassbar zu gestalten. Welche Handlungsoptionen bestehen angesichts eines in Krisenzeiten oft höheren Kostendrucks insbesondere im Bereich des materiell hochwertigsten Benefits, der betrieblichen Altersversorgung (bAV)?**

## CORONA-STRESS UND -MÜDIGKEIT BELASTEN MITARBEITER

Aktuell erleben Mitarbeiter eine neue Phase des New Work. Diese Phase kennzeichnet sich in der gefühlt dauerhaften Präsenz des Coronavirus und den damit verbundenen Einschränkungen. Viele Mitarbeiter kommen allerdings nicht mit diesem ungewollten Lebensstil zurecht. Die Maßnahmen, die Arbeitgeber zur Sicherheit der Arbeitnehmer eingeführt haben und die das Arbeiten im Homeoffice ermöglichen, sind allerdings erst ein Anfang. Inzwischen ist eine gewisse Corona-

Müdigkeit zu erkennen: Viele Menschen lassen die angebrachten Hygienemaßnahmen schleifen, haben keine Lust mehr auf Homeoffice oder möchten die Kollegen wiedersehen. Gerade wenn aus Kollegen Freunde geworden sind, ist die aktuelle Situation belastend. Auch die Rückkehr zum Büro wird dies nur bedingt ändern, wenn Arbeitnehmer aufgrund von Rotationsprogrammen (die 61 % der Unternehmen eingeführt haben, wie die Covid-Benefits-Studie von Willis Towers Watson zeigt) dort nur wenige der lieb gewonnenen Menschen wiedertreffen. Hinzu kommt, dass die Pflege von Familienmitgliedern aufgrund der Corona-Situation noch stärker in den Vor-



dergrund gerückt ist. Drei bis fünf Millionen Berufstätige pflegen und betreuen Familienmitglieder. Der Gesetzgeber hat im Bereich Pflege bereits neue Gesetze zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf verabschiedet und will auch eine Offensive für die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz starten. Nachdem die Schule wieder begonnen hat, machen sich Eltern Sorgen, wie sie für den nächsten Lockdown besser vorbereitet sein können. Sorgen um die Arbeitsplatzsicherheit treten hinzu.

### AKUTE HILFE IN DER KRISE DURCH TELEMEDIZIN

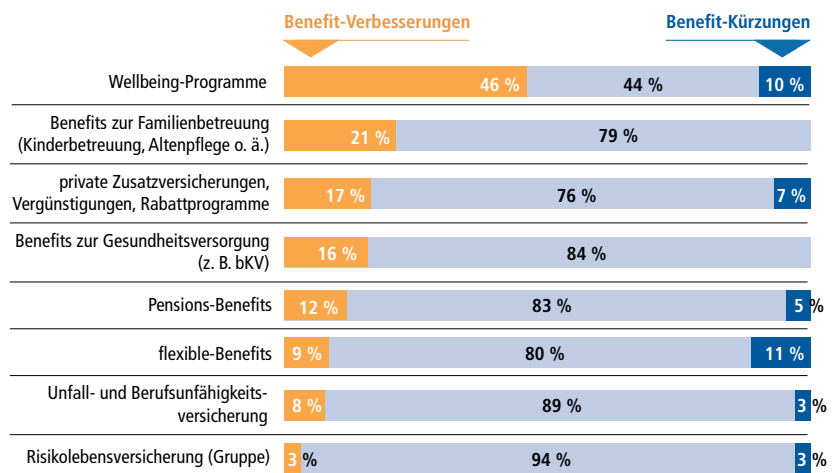
Es liegt den Arbeitnehmern also schon jetzt vieles auf dem Herzen. Akut dürften daher eine virtuelle Gesundheitsversorgung und die psychische Gesundheit die drängendsten Themen sein. Die Pandemie hat gezeigt, dass diese auch schon zuvor bedeutenden Bereiche nun sehr viel mehr Aufmerksamkeit benötigen. Viele Arbeitgeber haben zunächst ihre Kommunikation zu bestehenden Benefits ausgebaut. Darüber hinaus planen fast die Hälfte (46%) Wellbeing-Benefits auszubauen (vgl. die Grafik), wie die Covid-Benefits-Studie von Willis Towers Watson zeigt. Die kurzfristig umgesetzten Maßnahmen werden wohl mittel und langfristig als „neue Basics“ im Benefits-Bereich wahrgenommen werden – und Mitarbeiter werden erwarten, dass Arbeitgeber sie hier nicht nur in Krisenzeiten unterstützen.

Aus der Notwendigkeit heraus hat Covid-19 einen bedeutenden Sprung nach vorn bei der Einführung der virtuellen Gesundheitsversorgung oder Telemedizin bewirkt. Diese Möglichkeit besteht zwar schon seit Jahren, aber Krankenkassen und Anbieter hatten noch mit Akzeptanz-

### GRAFIK – WELLBEING- UND FAMILIENBETREUNGSBENEFITS

#### Wellbeing- und Familienbetreuungsbenefits sollen verbessert werden

Plant Ihr Unternehmen Verbesserungen oder Kürzungen von Benefits?



Die Antwortoptionen „Not applicable“ sind in den Prozentzahlen nicht enthalten.

Quelle: Covid-Benefits-Survey, Willis Towers Watson 2020

problemen zu kämpfen. In der Vergangenheit wurde sie oft nur für wenige Krankheitsbilder wie Infektionen der oberen Atemwege eingesetzt. Die Covid-19-Pandemie war der Funke, der zu einer erheblichen Zunahme der Nutzung der virtuellen Gesundheitsversorgung geführt hat.

Arbeitgebern ist es daher zu empfehlen, ihre digitalen Gesundheitsstrategien und insbesondere die Rolle der virtuellen Gesundheitsversorgung im Leistungsportfolio klar zu definieren. Mit klarer Ausrichtung und Zielsetzung



© Rawpixel.com/stock.adobe.com

kann die virtuelle Gesundheitsversorgung eine Schlüsselrolle spielen, während sich die traditionelle Gesundheitsversorgung neu ausrichtet, aufgeschobene Behandlungen abgearbeitet werden und chronische Erkrankungen die notwendige persönliche Aufmerksamkeit bekommen. Abgesehen von diesen Vorteilen wird eine robuste Strategie für die virtuelle Versorgung dazu beitragen, den Zugang unabhängig vom geografischen Standort zu gewährleisten, oder sie kann im Falle einer weiteren Unterbrechung der persönlichen Versorgung zu einer besseren Einhaltung der laufenden Versorgung führen.

## UNTERSTÜTZUNG DES EMOTIONALEN WELLBEINGS

Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben in der Vergangenheit schon mit einem Mangel an adäquaten Ressourcen gekämpft, um das breite Spektrum psychischer Gesundheitsprobleme anzugehen. Die Pandemie hat nun sowohl den psychischen Druck als auch die Versorgungsprobleme verschärft, da die Betroffenen unter Umständen keinen zeitnahen Zugang zu einer adäquaten Versorgung haben, auf eine Behandlung verzichten oder schlimmstenfalls stärker auf Drogen oder Alkohol als Bewältigungsmechanismus setzen. Es besteht ein noch größerer Bedarf an emotionaler und psychischer Unterstützung und Zugang zu erschwinglichen, qualitativ hochwertigen psychosozialen Diensten.

Bislang gibt es zum Thema „Stress bei Mitarbeitern erkennen und vorbeugen“ wenig Coaching- und Fortbildungsmaßnahmen für Führungskräfte. Dazu kommt, dass Manager selbst zu der Gruppe gehören, die einem erhöhten Burn-out-Risiko unterliegen. Akut haben sich daher digitale Programme und Portale bewährt, die Mitarbeiter und Führungskräfte mit notwendigen Ressourcen und Self-Service-Instrumenten versorgen, um sich um ihr Wohlbefind zu kümmern (Employee-Assistance-Programme, kurz: EAP). Unternehmen, die solche Programme bereits eingeführt hatten, haben diese in der Krise verstärkt kommuniziert, wie die Covid-Benefits-Studie zeigt.

Um langfristig die passenden Benefits anbieten zu können, sollten Unternehmen (z. B. im Zusammenhang mit einer Gefährdungsbeurteilung) unterscheiden zwischen den Mitarbeitergruppen,

- welche die gegenwärtige emotionale Gesundheit erhalten müssen,
- denen, die eine Verbesserung des emotionalen Wohlbefindens benötigen,
- denen, die eine laufende Behandlung einer bestehenden Erkrankung benötigen, und
- denen, die sich in extremer Notlage befinden.

Diese Segmentierung wird ein klareres Bild davon vermitteln, wo bestehende Lücken geschlossen werden müssen und wo der Schwerpunkt in nächster Zeit liegen sollte. Dies erfordert, dass Arbeitgeber und ihre Partner (Berater, Broker, Betriebsrat, Versicherer usw.) existierende Benefits überprüfen, um einen adäquaten Zugang zu notwendigen Ressourcen zu gewährleisten. Sie sollten gemeinsam einen innovativen Plan entwerfen

und den Markt für spezialisierte Lösungen im Bereich der psychischen Gesundheit ausschöpfen, um die richtige Mischung aus Hightech und High Touch für die jeweiligen Mitarbeitergruppen zu finden.

Das emotionale Wohlbefinden und die dazugehörigen Maßnahmen können sowohl im Bereich von Compensation and Benefits als auch beim traditionellen Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) angesiedelt sein. Unternehmen sollten daher einen klaren Verantwortlichen („Owner“) definieren, damit das Thema nicht zwischen zwei Verantwortungsbereichen „liegen bleibt“. Zudem sollte der Gedanke des umfassenden Mitarbeiter-Wellbeings als Basis für eine erfolgreiche und kooperative Zusammenarbeit im gesamten Unternehmen verankert und von der Unternehmensleitung vorgelebt werden.

## BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG FLEXIBEL GESTALTEN

Die Corona-Krise trifft Unternehmen und auch ihre Systeme der bAV in ihren wirtschaftlichen Auswirkungen höchst unterschiedlich. Damit richtet die aktuelle Situation einerseits ein Brennglas auf die Modernität und Flexibilität der Systeme, vor allem in den Unternehmen, die sich innerhalb kürzester Zeit in einer wirtschaftlich herausfordernden Lage befinden. Andererseits stellt sich aber auch für Unternehmen, die wirtschaftlich kaum betroffen sind oder sogar einen unerwarteten Aufschwung erleben, nach wie vor die Herausforderung, ihre Strukturen weiter zu optimieren und auf die Frage hin zu überprüfen, ob Anpassungen vor dem Hintergrund einer sich rasant flexibilisierenden Arbeitswelt sinnvoll werden.

Ein Blick auf die Situation vor der Corona-Krise zeigt, dass trotz großer Umgestaltungsprojekte die Entwicklung hin zu kosten- und risikooptimierten, flexiblen und transparenten Systemen der bAV noch nicht vollständig abgeschlossen ist. Wenn auch der Trend seit Jahren immer mehr zu beitragsorientierten und kapitalmarktakzessorischen Plänen ging, um Kapitalmarkt- und Zinsrisiken effektiv managen zu können, wirkt sich für viele Unternehmen zusätzlich zu sinkenden Erträgen auch der stetig sinkende Rechnungszins und der damit verbundene Anstieg des Aufwands und der bilanziellen Verpflichtungen sehr belastend aus. Ungebrochen war und ist zudem das Interesse an flexiblen bAV-Modellen, die durch ihre Transparenz und ihren partizipatorischen Charakter die Wertschätzung der Mitarbeiter weiter fördern und die es ihnen ermöglichen, die traditionell eher statischen Versorgungszusagen durch den Einbezug eines breiteren Total-Compensation-Kontextes – insbesondere auch in Krisen – flexibel ihren Bedürfnissen anpassen zu können. Administrative Hürden und die Komplexität vieler bestehender Pläne sind aber Herausforderungen, die im Rahmen der Einführung solcher Modelle gelöst werden müssen. So besteht etwa aktuell nur in wenigen Unternehmen die Möglichkeit für Mitarbeiter, im Rahmen von flexiblen Systemen vorübergehende Einbußen im Barlohn kurzfristig durch Umwidmung von Versorgungslohn auszugleichen.



Die Erfahrung zeigt aber insbesondere eines: In jedem Fall ist es entscheidend, die eigene Situation genau zu verstehen und vor dem Hintergrund dieses Verständnisses Handlungsoptionen zu bewerten. So zeigte die Covid-Benefits-Studie, dass immerhin 40 % der befragten Unternehmen gar nicht vollständig klar war, wie sich Kurzarbeit auf ihre Pensionsregelungen auswirkt. Aber auch viele andere Fragen sollten gerade jetzt geklärt werden. Sind erwartete Renditen auf Planvermögen noch realistisch? Werden die intendierten Versorgungsniveaus erreicht? Sind Zusagen noch finanzierbar? Ein entsprechender bAV-Check kann hier wichtige Anhaltspunkte liefern.

## KURZ- UND LANGFRISTIGE HANDLUNGSOPTIONEN

Vor dem Hintergrund schwindender oder ausbleibender Erträge verlagert sich bei vielen Arbeitgebern der Schwerpunkt der Unternehmenssteuerung auf das Cash Management. So haben immerhin 20 % der für die Studie befragten Unternehmen Maßnahmen zur Risikoreduktion, die einen Mittelabfluss erfordern, bereits eingeleitet oder planen dies.

- Mittelbare Wirkung der Kurzarbeit: Zusammenfassend kann man sagen, dass es bei vielen Plänen mit einer Gehaltsanbindung, wie häufig im Rahmen

von beitragsorientierten Versorgungszusagen, zu einer mittelbaren Kostenentlastung bzw. einem verringerten Kapitalabfluss für die Arbeitgeber im Rahmen der Kurzarbeit kommt, da lediglich der verbleibende Arbeitslohn sowie ggf. geleistete Aufstockungsbeträge des Arbeitgebers, nicht jedoch das Kurzarbeitergeld selbst, als Bemessungsgrundlage für Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge in Betracht kommen. Die während der Kurzarbeit erworbenen Versorgungsansparungen reduzieren sich in diesen Fällen automatisch in dem Maße, in dem die versorgungsfähige Vergütung sinkt.

- Einseitige Möglichkeiten des Arbeitgebers: Viele aktuelle Versorgungszusagen sehen bereits einseitige Eingriffsmöglichkeiten des Arbeitgebers als Notfallmaßnahme vor. Häufig sind hierbei (rollierend) befristete Beitragszeiten zu finden. Daneben existieren teilweise noch Möglichkeiten zur Aussetzung der Dynamisierung von Beiträgen und die vereinfachte Schließung für Neueintritte. Einseitige Eingriffsmöglichkeiten sollten vom Arbeitgeber bei schlechter wirtschaftlicher Lage geprüft werden. Unternehmen sollten sich aber der wirtschaftlichen und bilanziellen Auswirkungen (Steuer, HGB, IFRS/US-GAAP) bewusst sein. Sinnvoll ist es hier, im Rahmen von Projektionsrechnungen verschiedene Alternativen zu bewerten.



Anzeige

# Wir wollen noch besser werden ...

In Zukunft wollen wir noch stärker auf Themen setzen, die Sie ganz besonders interessieren.

## ... und dazu brauchen wir Ihr Feedback!

Jetzt mitmachen!

## auaplus.de

Nehmen Sie an unserer Leserumfrage teil und gewinnen Sie mit etwas Glück eins der zwei Cartoon-Bücher!

„ArbeitsRechtKurios“



oder „AllesRechtKurios“

**AuA** Arbeit und Arbeitsrecht  
Personal | Praxis | Recht

Weitere Informationen:  
arbeit-und-arbeitsrecht.de  
oder auaplus.de



- Weitergehende Eingriffe in die Plangestaltung: Nach der Drei-Stufen-Theorie des BAG bestehen hohe rechtliche Hürden für Eingriffe in bestehende Zusagen. Dabei hängt die mögliche Tiefe des Eingriffs von der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens ab, womit im aktuellen Marktumfeld gemeinsam mit den Gewerkschaften oder auch den Betriebsparteien ggf. leichte Veränderungen möglich sind. Ob sich ein Eingriff oder eine Neugestaltung in diesem Zusammenhang hieb- und stichfest begründen lassen, sollte idealerweise bereits vor einer Gesprächsaufnahme mit den Methoden der Substanzerhaltungsanalyse untersucht werden.
- Überführung Rentnerbestand auf Pensionsfonds: Angesichts der wirtschaftlichen Schwierigkeiten, in die aktuell eine Vielzahl von Unternehmen geraten ist, deutet sich eine erhebliche Steigerung der Insolvenzen in Deutschland an. Beitragserhöhungen beim Pensions-Sicherungs-Verein (PSV) sind damit wahrscheinlich. Um einer durch diesen Effekt drohenden Kostensteigerung durch eine Erhöhung der PSV-Beiträge zu begegnen, kann bspw. bei bestehenden Direktzusagen der Durchführungsweg für Rentnerbestände auf eine Pensionsfondszusage geändert werden. Ein solcher „Umstieg“ von Direktzusagen auf einen nicht versicherungsförmigen Pensionsfonds reduziert den PSV-Beitrag um ca. 80 %. Diese Maßnahme ist jedoch zur Liquiditätsschonung nur sinnvoll, wenn bereits signifikantes Planvermögen für eine Umfinanzierung zur Verfügung steht.
- Aussetzung Rentenanpassung: Eigenständig oder begleitend zu einigen der oben genannten Maßnahmen kommt auch die Aussetzung der Rentenanpassung laufender Renten in Betracht. Das Gesetz eröffnet im Rahmen der Rentenanpassungspflicht nach § 16 Abs. 1 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) die Möglichkeit, die Anpassung laufender Renten auszusetzen, wenn sich dadurch eine übermäßige Belastung des Unternehmens ergeben würde. Dies trifft zu, wenn der Teuerungsausgleich wahrscheinlich nicht aus dem Wertzuwachs des Unternehmens und dessen Erträgen aufgebracht werden kann. Die schlechte wirtschaftliche Lage sollte geprüft und dokumentiert werden. Dies kann durch eine professionelle Untersuchung im Rahmen einer Substanzerhaltungsanalyse geschehen.

Andere Maßnahmen zielen mehr auf eine Senkung des Aufwands in der GuV und P & L und eine Entlastung der Bilanz:

- Optimierung Risikoleistungen: Zur Aufwandsreduzierung und Verringerung der Versorgungsverpflichtungen in der internationalen Bilanzierung ist auch eine Umstellung von dienstzeitabhängigen Risikoleistungen auf dienstzeitunabhängige denkbar. Nach IAS 19.157 Satz 4 ist keine Rückstellungsbildung für Risikoleistungen erforderlich, wenn die Risikoleistung unabhängig von der Dienstzeit der Mitarbeiter zugesagt wird.
- Einführung Kapitaloption: Viele ältere Zusagen sehen nach wie vor nur eine Rente als Auszahlung vor. Durch die lange Laufzeit reagieren Rentenzusagen deutlich stärker auf sinkende Zinsen als vergleichbare

Kapitalzusagen. Vor diesem Hintergrund hilft die Einführung moderner Systeme mit einer Kapitaloption, um Rückstellungen schneller abzubauen und positive Auswirkungen auf die Bilanz zu erreichen. Seitens der Mitarbeiter und Betriebspartner wird die Einräumung einer solchen Option oft als attraktiv empfunden. Zwei Drittel der Mitarbeiter in Deutschland möchten bevorzugt selbst entscheiden, ob sie die Altersversorgung als Rente, Rate oder Kapital erhalten, wie die Studie „Global Benefits Attitudes Survey“ von Willis Towers Watson zeigt.

- Abfindungsprogramme: Abfindungsprogramme für laufende Renten sind im rechtlichen Rahmen des § 3 BetrAVG ein weiterer denkbarer Ansatzpunkt. Der Einfluss der Rentenbezugszeit kann hier minimiert und der Verpflichtungsumfang in der Bilanz verringert werden.
- Vorruhestand und Zeitwertkonto: Mehr als ein Viertel (28 %) der Unternehmen ziehen auch den Ausbau oder die Einführung von Vorruhestandsprogrammen in Erwägung, um ihren Personalbestand den neuen Gegebenheiten schneller anpassen zu können, wie die Covid-Benefits-Studie zeigt. Solche Modelle können sehr effizient durch den Ersatz von Abfindungen durch Einschüsse in ein Zeitwertkonto abgebildet werden. Dies trifft erfahrungsgemäß auf eine deutlich höhere Akzeptanz seitens der Mitarbeiter, weil ihr Arbeitsverhältnis dann erst mit dem Eintritt in die gesetzliche und betriebliche Rente endet. Zuvor fließt weiter „Gehalt“ aus der Entsparung des Zeitwertkontos, ohne dass die Mitarbeiter, wie bei Abfindungszahlungen anlässlich des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis, komplexe Fragen im Steuer- und Sozialversicherungsrecht beurteilen müssen.

## BENEFITS NEU AUSRICHTEN

Nach den kurzfristigen operativen Maßnahmen als Reaktion auf die Corona-Krise beginnen viele Unternehmen nun, ihre Benefits-Programme und Richtlinien grundlegend zu überarbeiten, um Mitarbeiter und ihre Familienmitglieder dabei zu unterstützen,

- Gesundheits- und Verletzungsrisiken zu verringern,
- ihre Fähigkeiten als Gesundheitskonsumenten zu verbessern,
- ihre individuelle Produktivität und
- ihr Wohlbefinden zu steigern sowie
- ihre Altersvorsorge anzupassen.

Hierzu ist es sinnvoll, zunächst einen Schritt zurückzutreten und sowohl den Benefits-Bedarf als auch die mit den Benefits verfolgte Zielsetzung klarer zu erfassen. Insbesondere sollten Arbeitgeber verstehen, wer ihre Mitarbeiter und Leistungsträger sind, wo sie sich befinden, wie alt sie sind und wie viele Angehörige sie haben. Sie sollten auch bedenken, welche Mitarbeitergruppen sie haben:

- Vollzeit- und
- Teilzeitbeschäftigte,
- Saisonarbeiter,
- Vertragsarbeiter.

All dies wird eine neue Benefits-Strategie beeinflussen. Nicht jeder Arbeitnehmer hat die gleichen Bedürfnisse oder Problemsituationen. So denken Babyboomer bspw. stärker an ihre Gesundheit und ihren nahenden Ruhestand. Millennials wertschätzen möglicherweise Handys und entscheiden, welche Mobilität für sie am besten geeignet ist. Flexible Benefits- und Wellbeing-Angebote sind daher mehr denn je gefragt. Stellt die Benefits-Strategie zudem ganzheitlich das physische, emotionale, finanzielle und soziale Wohlbefinden des Mitarbeiters in den Mittelpunkt, können Arbeitgeber somit gleichzeitig ihrer Fürsorgepflicht nachkommen. Dabei ist es nicht zwingend, dass Arbeitgeber alle sinnvollen Benefits selbst anbieten. Zielführend ist es auch, die von den Arbeitnehmern am häufigsten genutzten gesetzlichen Krankenversicherungen anzusprechen, um zu ermitteln, welche Programme und Ressourcen dort zur Verfügung gestellt werden. So wissen z. B. viele Arbeitgeber gar nicht, dass einige gesetzliche Krankenkassen kostenfreie Telemedizin anbieten. Somit kann auch die Information über verfügbare externe Angebote Wege zum Erhalt des Wellbeings aufzeigen.

Zu einer guten Strategie gehört auch eine Erfolgsmessung – z. B. im Hinblick auf Fehlzeiten, Gründe der Erwerbsunfähigkeit, Anzahl der Fälle im betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM), Fluktuation usw., ggf. in Kombination mit Mitarbeiterumfragen. Eine gut messbare Strategie wird sich auf das konzentrieren, was umsetzbar ist:

- Welche Datenpunkte werden Arbeitgeber zu einer Aktion veranlassen?
- Welchen Situationen kann der Arbeitgeber innerhalb seiner Belegschaft beeinflussen?
- Welche Verhaltensweisen existieren, die durch eine Intervention oder eine Ressourcenbereitstellung geändert werden können?
- Welches Dashboard ist nötig, um diese Themen und die Auswirkungen der Benefitsänderungen im Blick zu behalten?

Bei der Neuausrichtung von Benefits hat sich ein Vorgehen in folgenden Projektschritten bewährt:

1. Eine klare Benefits-Strategie entwickeln:  
Welches Ziel verfolgt das Unternehmen mit dem Angebot der Benefits (Employer Branding, Gesundheitsmanagement, Mitarbeiterbindung)
2. Den aktuellen Zustand evaluieren
3. Zielgerichtete Lösungen auf der Grundlage identifizierter Bedarfsbereiche entwickeln und/oder bestehende Programme optimieren, indem entweder hartnäckige Probleme behoben, eine bessere Inhouse-Lösung entwickelt oder im Markt nach einem besseren Angebot gesucht wird
4. Die Benefits-Administration (inhouse oder extern) schon bei der Gestaltung des Benefits-Angebots mitdenken
5. Neue Partner und Lösungen evaluieren
6. Neue Benefits-Strategie abschließend definieren, implementieren und
7. kommunizieren

## BENEFITS WIRKEN NUR, WENN MITARBEITER SIE KENNEN

Damit neu eingeführte und bestehende Benefits auf die gewünschte Weise wirken können, müssen – neben einem passgenauen Angebot – zwei weitere Voraussetzungen erfüllt sein: Mitarbeiter müssen die Benefits kennen und über einen unkomplizierten, gerne genutzten Zugang dazu verfügen. Denn erst das Wissen, dass Benefits-Programme existieren, führt zu deren Nutzung. Umfragen deuten immer wieder daraufhin, dass Mitarbeiter ihre Benefits gar nicht kennen.

Während allerdings im Alltag – vor dem Hintergrund der Pandemie nochmals verstärkt – das Online-Shopping Maßstäbe für die Kommunikation und die Auswahl bzw. den Einkauf von Produkten und Leistungen setzt, hinkt die Benefits-Kommunikation hier oftmals hinterher. Das Firmenintranet war oftmals ein erster Anfang, reicht heute aber häufig nicht mehr aus, weil Benefits hier oft nicht gut auffindbar sind. Zudem ist es häufig nicht mobil auf dem Handy einsehbar und entspricht damit nicht den heutigen Kommunikationsgewohnheiten der Zielgruppe „Mitarbeiter“. Gerade wenn flexible Benefits nicht nur ansprechend präsentiert und gut zugänglich, sondern auch gut administrierbar sein sollen, ist es sinnvoll, alle Benefits-Angebote an einem zentralen Ort, z. B. in Form einer digitalen Plattform (wie „Benefits Marketplace“) oder einer App zu kommunizieren. Kombiniert mit Mitarbeiter-Benefits-Budgets und flexiblen Benefits, die Mitarbeitern die Gestaltung von personalisierten Benefits-Paketen erlauben, können Unternehmen damit einem passgenauen Benefits-Angebot auch in heterogenen Belegschaften näherkommen als mit Einheitslösungen.

Stichwort finanzielles Wohlbefinden: Auch in der Corona-Krise möchten viele Unternehmen ihre Altersvorsorgeprogramme als wichtiges Instrument der sozialen Sicherung stärker bewerben. Kurzarbeit und Restrukturierungsprogramme vermindern in vielen Fällen das den Familien zur Verfügung stehende Einkommen empfindlich. Die Kenntnis der Mitarbeiter über ihre finanzielle Situation – auch über ihre Altersvorsorge – gewinnt daher weiter an Bedeutung. Auch hier können leistungsfähige und transparente IT-Portale einen großen Beitrag dazu leisten, Mitarbeitern die unternehmensseitigen Vorteile durch die bAV bewusst zu machen und ihnen so eine verantwortliche, flexible Planung für die Absicherung von Invalidität und Todesfall, aber auch für die Altersrente zu ermöglichen.

## FAZIT

Mit Covid-19 sind Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden der Mitarbeiter gerade zur Priorität Nummer 1 geworden. Auch im Bereich der bAV gibt es eine ganze Reihe von Maßnahmen, die geprüft werden können, um die bestehenden Systeme an die aktuelle Situation anzupassen. ■

## UNSERE AUTOREN



**Raymond M. Catudal** ist Senior Consultant bei Willis Towers Watson und begleitet seit mehreren Jahren Unternehmen in den USA und Deutschland bei der Auswahl und Implementierung geeigneter Wellbeing-Strategien und Benefits-Programme.



**Thorsten Schecke** ist Director Retirement und Head of General Consulting Wiesbaden bei Willis Towers Watson und berät Unternehmen bei allen Fragen der Ausgestaltung von bAV-Programmen